

Pôle finances et administration
Direction de l'analyse et du conseil
Rapporteur : Gilbert LEPOITTEVIN

CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°DEL2023_011
SÉANCE DU 8 FÉVRIER 2023

**12 - RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES
EXERCICE 2023**

Première étape du cycle annuel du budget, le rapport d'orientations budgétaires prévu à l'article L.2312-1 du code général des collectivités territoriales a pour objet de permettre à l'assemblée délibérante de connaître les conditions d'élaboration du budget primitif et d'en présenter les priorités. Le rapport présenté en annexe aide à la définition de la stratégie budgétaire en dégagant les marges de manœuvre dont disposera le budget pour accomplir les objectifs du mandat.

Ce rapport sera transmis au Président de la communauté d'agglomération Le Cotentin dans un délai de quinze jours à compter de son examen par l'assemblée délibérante. Il sera mis à la disposition du public à l'hôtel de ville, dans les quinze jours suivant la tenue du rapport d'orientations budgétaires. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen.

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2312-1 et D.2312-3,

Le conseil municipal est invité à :

- prendre acte de ce rapport d'orientations budgétaires,
- approuver le rapport d'orientations budgétaires joint en annexe,
- autoriser Monsieur le Maire, ou le Maire Adjoint à signer toute pièce nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Vu l'avis favorable de la commission n°1 et après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte.

Heure de vote : 21h08		Nombre de votants : 53	
Pour : 51	Contre : 0	Abstentions : 2 Sonia KRIMI Jean-Michel MAGHE	NPPV : 0

Le Maire,
Benoit ARRIVÉ

Le Secrétaire de Séance,
Anne AMBROIS

Ville de Cherbourg-en-Cotentin
Département de la Manche
Conseil municipal du 08 février 2023

Mentions prescrites par circulaire de M. le Préfet de la Manche le 3/6/1885 :

Nombre de Conseillers en exercice : 55 – Présents à la séance : 48

Date de la convocation et de son affichage : 26 janvier 2023

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin

L'An Deux Mille Vingt-Trois, le huit février à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 26 janvier 2023 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

PRÉSENTS

AMBROIS Anne - AMIOT Florence - ARRIVÉ Benoit - BERHAULT Bernard - BERNARD Christian - BOUSSELMAME Noureddine - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUFILS Gérard - DUVAL Karine - FAGNEN Sébastien - FRANÇOISE Bruno - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle - HÉBERT Dominique - HÉBERT Karine (départ 21h14) - HULIN Bertrand - HUREL Karine - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - LAGALLARDE Quentin - LAINÉ Sylvie - LEFAIX-VÉRON Odile - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédéric - MAGHE Jean-Michel - MARGUERITTE Camille (arrivée 18h15 - mandataire FRANÇOISE Bruno à son départ 21h08) - MARGUERITTE David (arrivée 17h54 - mandataire LEQUILBEC Frédéric à son départ 19h30) - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - MORIN Lucie - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PLAINEAU Nadège (mandataire LEJAMTEL Ralph jusqu'à son arrivée 17h54) - RONSIN Chantal - ROUELLÉ Maurice - SAGET Eddy - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie (mandataire HUREL Karine jusqu'à son arrivée 19h03) - VASSAL Emmanuel - VIVIER Nicolas.

ABSENTS EXCUSÉS

HÉRY Sophie a donné procuration à BROQUAIRE Guy
KRIMI Sonia a donné procuration à MAGHE Jean-Michel
LE POITTEVIN Lydie a donné procuration à FAGNEN Sébastien
LEMOIGNE Sophie a donné procuration à HULIN Bertrand
TARIN Sandrine a donné procuration à SAGET Eddy

ABSENTES

ISOIRD Valérie
PIC Anna

Mme AMBROIS Anne conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales remplit les fonctions de Secrétaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Caen, sis 3 rue Arthur Le Duc, BP 25086, 14050 - CAEN CEDEX 4 ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

CONSEIL MUNICIPAL DU 8 FEVRIER 2023

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023

En 2020 et 2021, la crise du Covid a eu des conséquences financières importantes sur les comptes de la Ville, estimées à plus de quatre millions d'euros. La situation financière saine de Cherbourg-en-Cotentin, confirmée par le rapport définitif de la Chambre régionale et territoriale des compte de Normandie en septembre dernier, lui a permis de répondre à l'urgence de la pandémie par un soutien sans faille aux autorités sanitaires locales ainsi qu'aux habitants. La forte mobilisation des moyens municipaux, sur ces deux exercices, a assuré non seulement la continuité de nos services publics, mais elle a également accompagné efficacement les secteurs associatifs notamment sociaux, culturel, éducatif et sportif qui font la richesse de notre ville.

A peine cette crise sanitaire atténuée, la guerre en Ukraine a déclenché, en février 2022, une crise mondiale d'ampleur, en provoquant une vague inflationniste avec des conséquences systémiques financières inédites depuis plus de quatre décennies. Cette crise brutale et inattendue bouleverse les équilibres financiers de toutes les collectivités locales. Les communes sont touchées de plein fouet et les conséquences pour Cherbourg-en-Cotentin sont importantes. Des décisions modificatives substantielles ont déjà été prises en 2022 pour faire face aux premières conséquences financières de l'inflation, qui se sont déjà traduites par une baisse des niveaux d'épargne prévisionnelle de la Ville qui sont négatifs au 31 décembre 2022, questionnant ainsi notre nouvelle capacité d'investissement.

Le budget 2023 est logiquement très impacté par l'inflation qui touche l'ensemble des postes de dépenses, notamment la facture énergétique et la masse salariale. Tous les services sont mobilisés sur ces questions depuis plusieurs mois afin de proposer des solutions qui permettront de faire face à cette crise d'ampleur inédite, en préservant au maximum l'essentiel des enjeux et de l'ambition portés par la municipalité.

Le présent rapport analyse les caractéristiques qui présideront à l'élaboration du budget primitif 2023. Il développera les moyens qui pourront être consacrés au fonctionnement des services publics et aux projets d'investissement.

SOMMAIRE

1. LES ELEMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL	4
1.1. Le contexte économique	4
1.1.1. La croissance (PIB)	4
1.1.2. L'inflation	5
1.2. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2023	5
1.3. Des lois de finances qui intègrent des dispositifs d'aide aux collectivités locales et abandonnent la contrainte de Cahors	6
1.3.1. L'éligibilité probable de la commune au filet de sécurité 2022	6
1.3.2. Le filet de sécurité 2023	7
1.3.3. L'amortisseur électricité	7
1.3.4. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027	7
2. UN BUDGET CONTRAINT PAR UN EFFET CISEAU STRUCTUREL, AGGRAVE PAR LA CRISE INFLATIONNISTE	8
2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale	9
2.1.1. Une fiscalité locale marquée par la suppression de la taxe d'habitation et la réforme des impôts de production	10
2.1.1.1. La fin programmée de la taxe d'habitation	10
2.1.1.2. La taxe sur le foncier bâti (TFB)	10
2.1.1.3. La taxe sur le foncier non bâti (TFNB)	12
2.2. Les ressources exogènes : les dotations nationales figées ou en diminution malgré une inflation historique	13
2.2.1. Les dotations communautaires, premier amortisseur de la chute des dotations nationales	13
2.2.2. Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréquations poursuivent leur chute	14
2.2.2.1. La baisse de DGF en partie garantie par la DSC	16
2.2.2.2. Les allocations compensatrices	17
2.2.2.3. La chute des fonds de péréquation : le FPIC et le FDPTP	17
2.3. Les charges de fonctionnement confrontées à la crise inflationniste	18
2.3.1. Des dépenses par habitant inférieures à la moyenne nationale	18
2.3.2. Des charges de fonctionnement déjà impactées par la crise sanitaire	19
2.3.3. Consolider la régie municipale en maîtrisant la masse salariale	20
2.3.3.1. La structure des effectifs	20
2.3.3.2. La masse salariale 2021	21
2.3.3.3. Evolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel	22
2.3.3.4. Le temps de travail	23

2.3.4. *Moderniser et harmoniser le fonctionnement de la commune*..... 23

2.3.5. *Soutenir le monde associatif*..... 23

2.3.6. *Développer l'offre de santé et accompagner la solidarité*..... 23

3. L'INVESTISSEMENT CONTRAINT PAR UNE EPARGNE EN DIMINUTION..... 24

4. UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENT REVISE A 190 M€ POUR LE MANDAT..... 27

5. UNE DETTE Saine ET RENOUELEE..... 30

5.1. *Une situation comparée très satisfaisante*..... 30

5.2. *La reconstitution d'un encours de la dette*..... 31

5.3. *Une annuité bénéficiant de taux faibles et sécurisés*..... 32

1. LES ELEMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL

Après la pandémie de SARS-COV2 qui a gagné la planète en février 2020, une nouvelle crise bouleverse à nouveau l'ordre économique mondial. Les conséquences de la guerre en Ukraine ont déjà impacté les comptes 2022 et produiront des effets financiers encore plus importants en 2023.

1.1. Le contexte économique

1.1.1. La croissance (PIB)

Après le repli généralisé du PIB à l'échelle mondiale provoqué par la première vague épidémique de COVID 19 au premier trimestre 2020, l'ensemble des grandes économies développées avait retrouvé une croissance positive au cours de l'année 2021, mais ce répit n'était que temporaire.

En France, après un recul de - 8 % en 2020, le PIB a progressé de 6,80 % en 2021.

Lors de l'adoption du PLFI 2022, le Gouvernement misait sur une croissance du PIB en volume de + 4 % alors que l'acquis de croissance de 2021 pour 2022 était de 2,6%. Cela signifie que le Gouvernement espérait une croissance supplémentaire de l'ordre de 1,4% sur l'année.

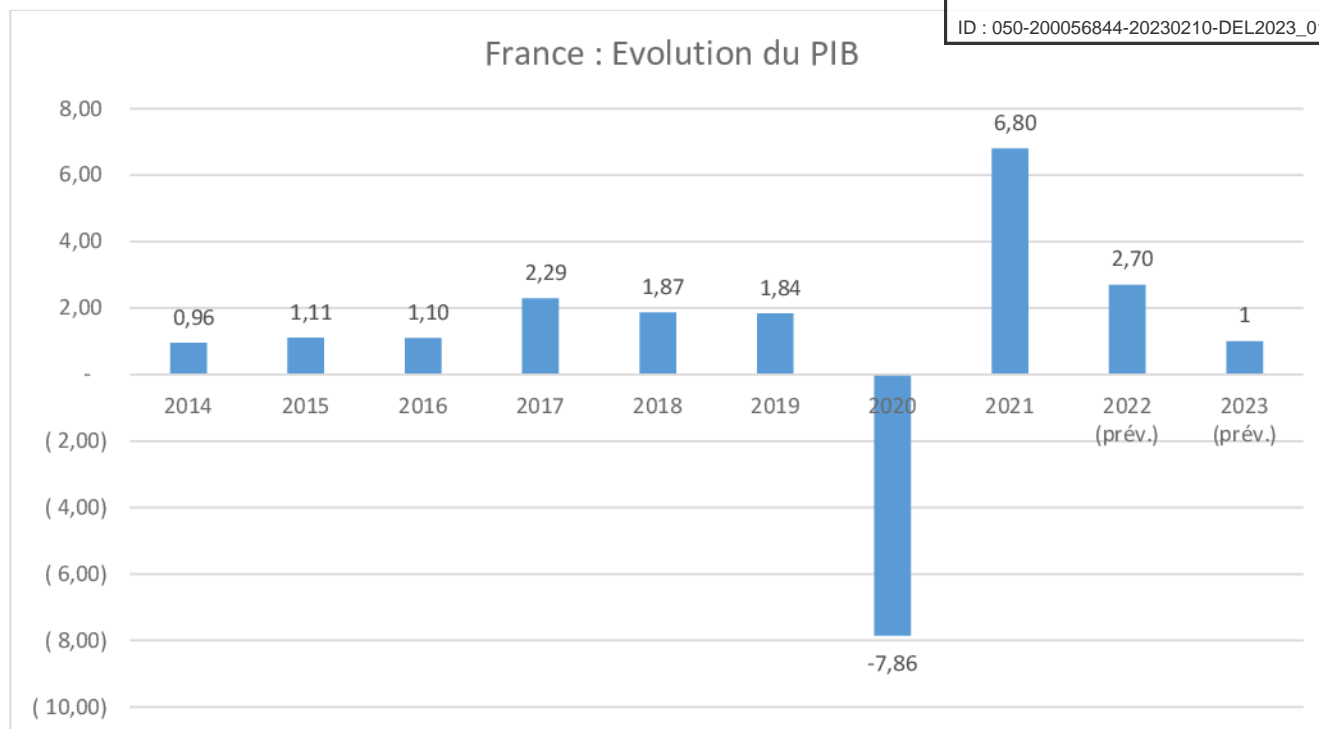
Or, l'invasion de l'Ukraine et l'inflation qui s'en est suivie ont conduit le Gouvernement à dégrader ses prévisions à +2.7 % (soit une progression sur l'année de +0,1 % une fois l'acquis de croissance comptabilisé), tandis que les dernières prévisions de l'INSEE tablent sur la quasi-absence de croissance du PIB sur 2022.

Les prévisions 2023 sont également assombries par le nouveau contexte. Même si le Gouvernement espère une croissance de 1 %, la plupart des prévisionnistes tablent sur une croissance nulle ou légèrement positive.

L'inflation ralentit la progression de la consommation finale privée incluant ménages et entreprises alors que celle-ci représente la moitié des richesses dégagées. Son relatif dynamisme est néanmoins espéré grâce aux mesures de soutien au pouvoir d'achat des ménages (boucliers tarifaires).

Le resserrement du crédit immobilier pèsera également sur les investissements des entreprises et des ménages. La croissance serait atone mais positive en supposant une amélioration du contexte financier international.

Le Haut Conseil des Finances publiques a jugé que l'évaluation de la croissance 2023 retenue dans la loi de finances (+ 1 %) était « un peu élevée » compte tenu des prévisions de récession dans les autres pays et des risques internationaux.



1.1.2. L'inflation

L'inflation se définit au sens de l'INSEE comme une progression cumulative des prix sur plusieurs trimestres.

Les années 2021-2022 retrouvent des niveaux jamais atteints depuis les années 1980 et les suites de la crise pétrolière, période au cours de laquelle les autorités avaient introduit une politique « d'austérité » afin de casser la dynamique de l'inflation (augmentation des taux d'intérêt, désindexation des salaires).

Depuis le début de la guerre en Ukraine, la remontée des prix de l'énergie et des matières premières a provoqué une forte accélération de l'inflation.

Le niveau moyen de l'inflation de l'Union européenne atteint les 10,1 % en septembre 2022. La principale cause de cette hausse est l'explosion des prix de l'énergie qui affichent 38,6 % d'augmentation en août 2022.

La France, avec une inflation en septembre 2022 à 6,2 %, parvient à être l'un des meilleurs élèves sur cette période d'évaluation, compte tenu notamment de la diversification de l'offre énergétique et du bouclier tarifaire sur gaz/électricité (sans lequel l'inflation aurait été de 8,4 % selon l'Insee).

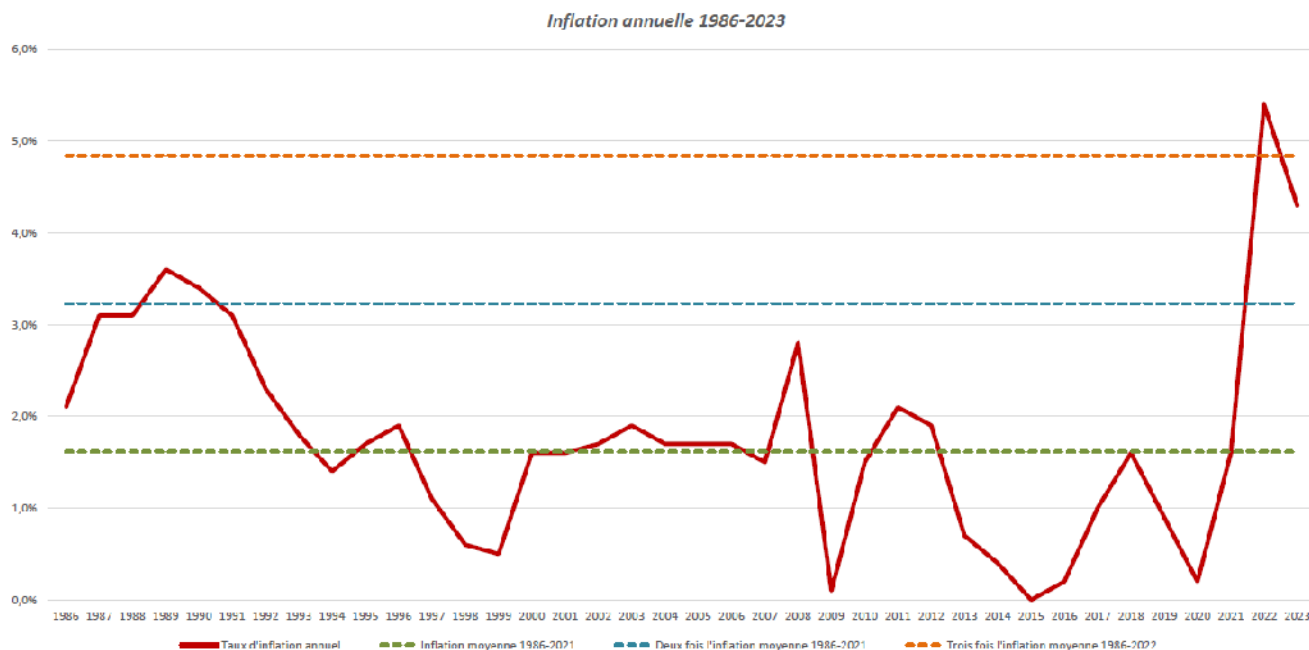
Pour contrer ce phénomène inflationniste, la Banque centrale européenne a entamé un resserrement de sa politique monétaire en relevant son taux de dépôt de 250 points de base en 2022, de peur que le niveau élevé de l'inflation ne s'installe durablement alors qu'il est presque certain que l'économie européenne va entrer en récession.

1.2. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2023

La Loi de Finances 2023 a été présentée avec une hypothèse de hausse du PIB de + 1 % pour l'année 2023.

De plus, il en ressort :

- ▶ un taux d'inflation prévisionnel de 4,3 % (puis 3 % en 2024);
- ▶ un **niveau de déficit public** de **5 %** du PIB, comme en 2022.
- ▶ un **taux d'endettement** (Dettes/PIB) estimé à **111,2 % du PIB** en 2023, contre 111,5 % en 2022.



1.3. Des lois de finances qui intègrent des dispositifs d'aide aux collectivités locales et abandonnent la contrainte de Cahors.

Le gouvernement a retenu dans la loi de finances le mécanisme des pactes de confiance, inspirés des contrats de Cahors, destinés à encadrer l'augmentation des dépenses des collectivités locales. Néanmoins, aucune contrainte ni sanction n'est prévue au titre de l'année 2023.

Par ailleurs, trois dispositifs ont été mis en place nationalement afin de diminuer l'impact de la crise inflationniste sur les comptes des collectivités :

1.3.1. L'éligibilité probable de la commune au filet de sécurité 2022

Ce dispositif a été institué par la loi de finances rectificative du 16 août 2022 (article 14).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses constatées entre 2021 et 2022.

Pour en bénéficier, la Ville doit respecter deux critères cumulatifs :

- L'épargne brute de l'exercice 2022 doit diminuer d'au moins 25 % par rapport à celle constatée en 2021. Celle-ci s'élevait à 20 M€. Il faut donc qu'elle diminue en 2022, d'au moins 5 M€, ce qui correspond à nos estimations. Cela signifie néanmoins que ce dispositif présente un effet de seuil important.

- Cette diminution de l'épargne brute doit provenir, à au moins 50 %, de postes ciblés (frais de personnel, énergies et alimentation). Ce critère est largement constaté puisque la dégradation de l'épargne brute 2022 provient essentiellement de ces postes de dépense.

En cas de respect de ces deux critères, l'Etat remboursera à la Ville, en 2023, 50 % de la hausse des frais de personnel et 70 % de la hausse des charges énergies et alimentation, soit une recette ponctuelle estimée à environ 3 M€.

1.3.2. Le filet de sécurité 2023

Ce dispositif a été institué par la loi de finances pour 2023 (article 113).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses constatées entre 2022 et 2023.

Pour en bénéficier, la Ville devra respecter le critère suivant :

- L'épargne brute de l'exercice 2023 devra diminuer d'au moins 15 % par rapport à celle constatée en 2022. On constate que le dispositif présente toujours un effet de seuil important.

En cas de respect de ce critère, l'Etat remboursera à la Ville, en 2024, 50 % de la différence entre l'augmentation des dépenses d'énergie et 50 % de celle des recettes réelles de fonctionnement.

1.3.3. L'amortisseur électricité.

Ce dispositif a été institué par la loi de finances pour 2023 (article 181).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses d'électricité constatées en 2023.

L'Etat prendra en charge 50 % du prix de l'électricité au delà de 180 € / MWh, plafonné à 500 € / MWh.

Cette prise en charge sera directement déduite des factures d'électricité par les fournisseurs. Pour Cherbourg en Cotentin, elle est estimée à 800 K€ en 2023, ce qui viendra atténuer l'augmentation des dépenses d'électricité estimée à 4 M€ par rapport à 2022.

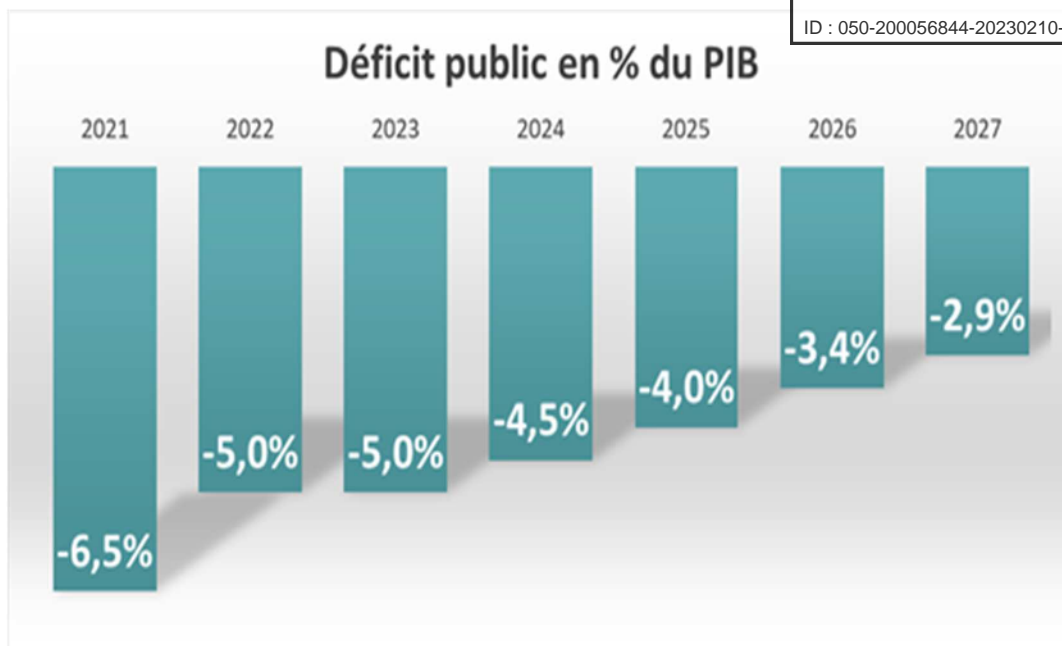
Ce dispositif est cumulable avec le filet de sécurité.

1.3.4. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027

Parallèlement au projet de loi de finances, le Gouvernement a déposé le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027. Celle-ci a pour objet de proposer un cadre pluriannuel des finances publiques jusqu'en 2027.

Le déficit public serait réduit à - 3 % à horizon 2027 soit un effort entre 2022 et 2027 de près de 40 milliards d'euros. Le Gouvernement justifie le respect de cette trajectoire par les mesures suivantes :

- L'extinction progressive des mesures de soutien tant relatives à la crise sanitaire qu'à la protection du revenu net face à l'inflation.
- Un retour de la croissance qui dépasserait en 2024 la croissance potentielle.
- « Un effort structurel sur les dépenses publiques. »



L'ensemble des administrations publiques serait concerné par l'objectif de réduction du déficit.

Néanmoins, l'Etat et les administrations centrales ne supporteraient que 15 % de l'effort global contre 46 % pour les administrations de sécurité sociale (grâce à l'amélioration de la conjoncture économique et les réformes des retraites et de l'assurance chômage) et **39% pour les collectivités locales**. Ces dernières devraient dégager des excédents budgétaires plus importants qu'actuellement alors que le déficit de l'Etat se réduirait lentement.

2. UN BUDGET CONTRAINT PAR UN EFFET CISEAU STRUCTUREL, AGGRAVE PAR LA CRISE INFLATIONNISTE

Depuis le transfert de la fiscalité économique à la communauté d'agglomération en 2017, puis la réforme conduisant à la suppression de la taxe d'habitation, la fiscalité locale directe repose désormais essentiellement sur les taxes foncières. Celles-ci vont s'élever à 46,5 M€ en 2023, soit un tiers des recettes de fonctionnement. Elles vont bénéficier en 2023 d'une revalorisation légale forfaitaire de 7,10 %.

La plupart des tarifs des services municipaux vont également être actualisés à hauteur de 7,10 % au 1^{er} janvier pour certains et 1^{er} septembre 2023 pour d'autres, hormis les tarifs de la restauration scolaire qui sont maintenus à leur niveau de 2022.

Toutes les autres recettes de fonctionnement sont au mieux stables, ou en diminution.

En effet, de façon structurelle, **53 % des recettes de fonctionnement sont figées** (attribution de compensation : 24,5 M€, FNGIR : 2,1 M€ et DCRTPT : 1,1 M€) **ou présentent une évolution potentiellement négative** (DGF : 42,4 M€ (dont DSR (241 K€) qui disparaît en 2023), compensations diverses : 3 M€, FDPTP : 1,6 M€).

Au final, les recettes de fonctionnement évoluent globalement en dessous de l'inflation, ce qui réduit considérablement les marges de manœuvre lorsque cette dernière est forte.

A l'inverse, toutes les dépenses de fonctionnement sont soumises à l'inflation.

Les dépenses de personnel et d'énergie sont structurellement importantes dans le budget municipal qui se compose de services directs aux habitants tels que les écoles et les équipements sportifs, et en termes de patrimoine à disposition des citoyens.

Or ces postes, qui représentent 70 % des dépenses de fonctionnement, sont les plus touchés par l'inflation.

Cette spécificité accroît l'effet ciseau en 2023, ce qui impacte les niveaux d'épargne et donc le financement de l'investissement.

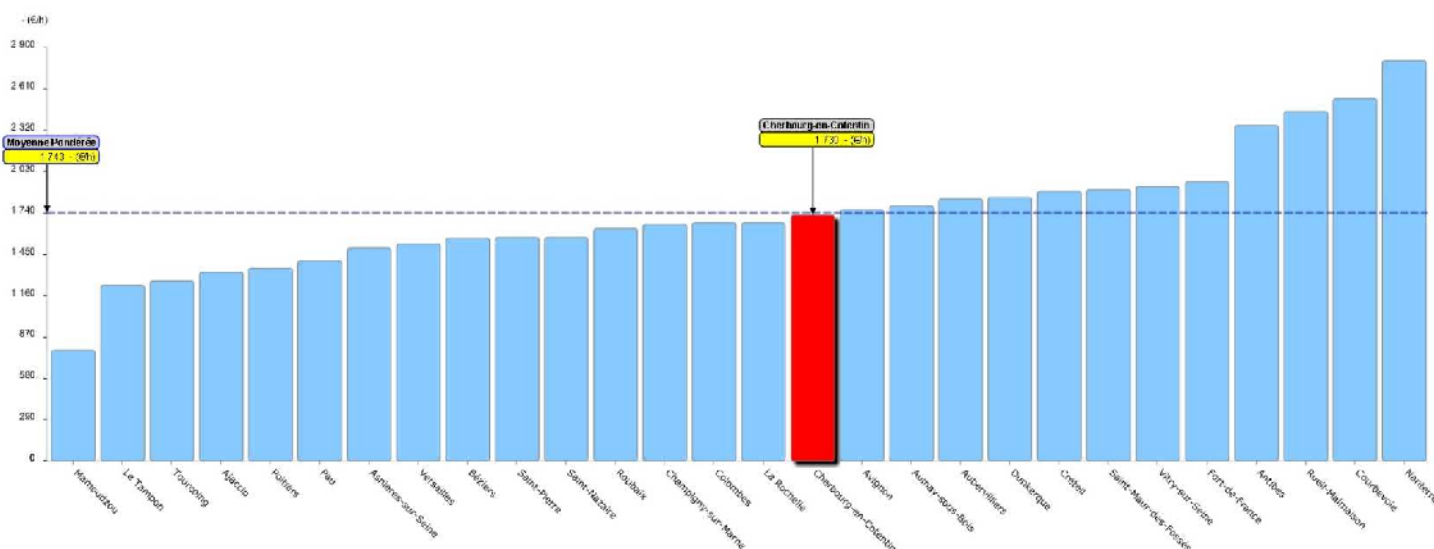
2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale

Les produits de fonctionnement se sont élevés à 141 M€ en 2021, en recul de - 0,72 % par rapport à 2020.

M€	2018	2019	2020	2021
Impôts et taxes	81,1	77,2	77,3	76,7
Dotations et participations	55,6	55,4	56,9	53,8
Autres produits fct courant	6,0	8,6	7,6	10,8
Produits exceptionnels larges *	2,2	1,3	0,3	0,3
PROD. DE FONCTIONNEMENT	144,9	142,5	142,0	141,0
				-0,72%

* y compris les produits financiers divers (76 - 762) atténuation de charges

Les recettes de fonctionnement de la ville atteignent 1 730 € par habitant, ce qui est proche de la moyenne nationale des communes de la même strate démographique (75 000 – 99 999 habitants) qui s'élève à 1 743 €.



Ce faible écart à la moyenne révèle cependant une structure des recettes du budget de la ville assez singulière.

La faiblesse relative des ressources propres (fiscalité locale, produits d'un niveau particulièrement élevé de DGF, propre au statut de commune nouvelle, de 522 € par habitant, contre une moyenne nationale de 224 € par habitant. Cette situation exceptionnelle est le résultat bénéfique de la création de Cherbourg-en-Cotentin.

Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2021 - €/PopINSEE	Cherbourg	Moyenne (€/hab)	Ecart moy en €	Ecart moy en %
Produits de fonctionnement	1 730	1 743	-13	-0,8%
Produits de fonctionnement courant	1 725	1 720	5	0,3%
Impôts locaux	864	1 086	-221	-20,4%
Autres impositions	69	146	-77	-52,8%
DGF	522	224	298	132,7%
Autres produits	270	265	5	2,0%

En optimisant les dotations d'Etat, la commune nouvelle a permis de modérer la pression fiscale ainsi que les produits issus des services pour en autoriser l'accès au plus grand nombre.

2.1.1. Une fiscalité locale marquée par la suppression de la taxe d'habitation et la réforme des impôts de production

Les créations successives de Cherbourg-en-Cotentin et de la communauté d'agglomération ont profondément marqué la fiscalité locale.

L'unification progressive et automatique sur 12 ans des taux d'impositions directes (TH, TFB) des cinq communes fondatrices a marqué le premier acte de la création fiscale de Cherbourg-en-Cotentin.

Depuis 2017, les impôts économiques et notamment la cotisation économique territoriale (CET), ainsi qu'une part de taxe d'habitation et de taxe sur le foncier bâti sont perçues directement par la communauté d'agglomération du Cotentin. Ces transferts de fiscalité ont été intégralement compensés dans l'attribution de compensation (AC) que perçoit la ville, devenue, avec la dotation de solidarité communautaire (DSC), une composante majeure du panier de ressources de Cherbourg-en-Cotentin, mais dont le montant global reste stable depuis plusieurs années.

2.1.1.1. La fin programmée de la taxe d'habitation

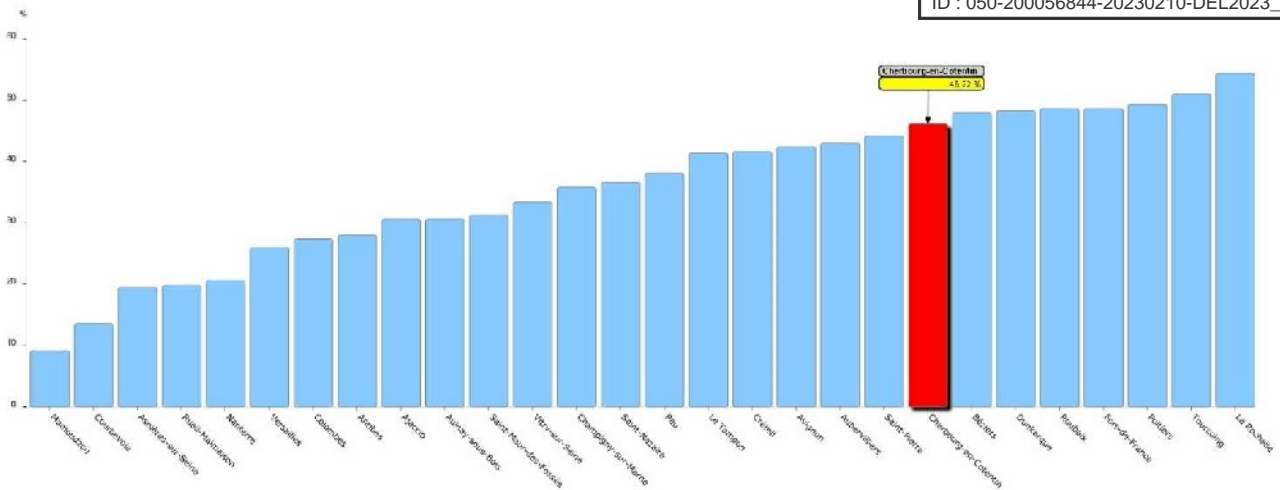
La taxe d'habitation sur les résidences principales sera supprimée pour tous les contribuables en 2023.

La loi de finances 2020 a précisé les conditions de compensation de la suppression de la TH. Les communes préservent leur pouvoir de taux avec le transfert du taux départemental de la taxe sur le foncier bâti.

Pour Cherbourg-en-Cotentin, le produit de foncier bâti récupéré est supérieur à la perte de produit de TH. Les produits fiscaux subissent donc le prélèvement d'un coefficient correcteur (coco) estimé à 1,62 M€ en 2023.

2.1.1.2. La taxe sur le foncier bâti (TFB)

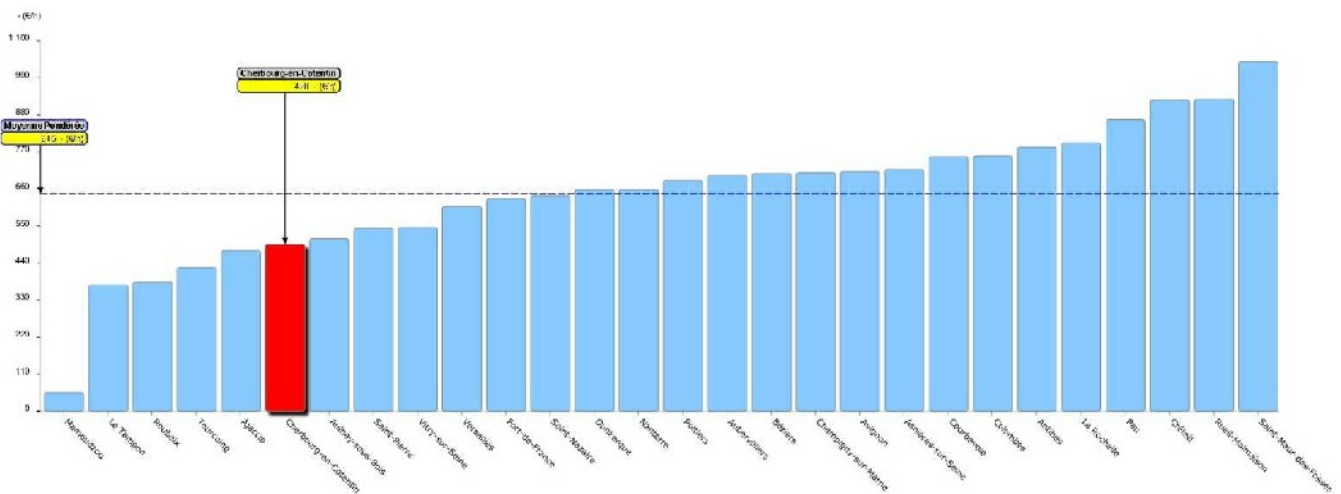
Dans le cadre de la réforme de la TH, le taux de la taxe sur le foncier bâti de Cherbourg-en-Cotentin s'est cumulé avec celui du Département en 2021. Il est ainsi passé de 24,80 % à 46,22 %.



Cette mesure n'a eu aucune conséquence du point de vue du contribuable, qui, au lieu de payer une part communale au taux de 24,80 % et une part départementale au taux de 21,42 %, a payé une part communale au taux de 46,22 %.

Le produit de cette taxe est estimé à 46,9 M€ en 2023, soit 32 % des recettes de fonctionnement.

Rapporté au nombre d'habitants, le produit 2021 de la taxe foncière de Cherbourg-en-Cotentin est resté inférieur de près de 23 % à la moyenne des communes de sa strate.



Si les taux d'imposition devaient demeurer stables, l'hypothèse envisagée pour le BP 2023 est de retenir une progression du produit notifié de 2022 de + 7,6 % pour la taxe sur le foncier bâti, comprenant l'actualisation des bases de + 7,1 % ainsi qu'une augmentation physique de 0,5 % liée à la croissance des installations bâties.

La taxe sur le foncier bâti des établissements industriels (qui représente 6,7 % des bases communales de TFB en 2021 contre 13,4 % en 2020) a été fortement allégée en 2021 dans le cadre du plan de relance de l'économie. En effet, le gouvernement a diminué les impôts de production de 10 milliards d'euros en 2021.

Les collectivités locales qui perçoivent la taxe foncière ne subissent pas de perte de recettes, cette réforme étant compensée par un mécanisme neutralisant cette réforme, y compris pour les entreprises nouvelles dont les futures bases taxables bénéficieront à la Ville.

En revanche, la compensation de la réduction des bases sera calculée sur le taux 2020. La mise en œuvre de cette mesure a donc pour conséquence de réduire significativement le levier fiscal, déjà amputé de la taxe d'habitation.

2.1.1.3. La taxe sur le foncier non bâti (TFNB)

Comme pour la taxe sur le foncier bâti, le taux de TFNB suit une intégration fiscale progressive (IFP) sur une période de douze ans.

Néanmoins la TFNB a bénéficié en 2017 d'un effet collatéral à la mise en place de la politique fiscale de la communauté d'agglomération. La TH et la TFNB étaient soumises à une règle de lien qui les faisait évoluer de façon similaire. Pour respecter cette règle, la TFNB de Cherbourg-en-Cotentin a dû diminuer de - 28 % dès 2017 portant ainsi son taux à 51,29 % contre 71,26 % auparavant.

Celle-ci va continuer à converger jusqu'en 2028. A l'issue de l'IFP, toutes les communes déléguées constateront une diminution de la TFNB de 25 à 35 % sur cette période de douze ans.

Conclusion sur la fiscalité directe locale :

Compte tenu de la suppression de la taxe d'habitation effective pour 100 % des contribuables en 2023, Compte tenu de la baisse du taux de la taxe sur le foncier non bâti de - 28 % en 2017,

Il est proposé, dans l'attente de la notification des bases prévisionnelles de 2023, de construire le projet de budget à partir des éléments fiscaux suivants :

- stabilité du taux des taxes foncières et de la TH sur les résidences secondaires et les logements vacants,

- revalorisation forfaitaire des valeurs locatives du foncier bâti et non bâti retenue à 7,1 % par l'Etat

- croissance physique prudente des bases attendue à 0,5 %.

Dans ces conditions, **le produit des impôts directs locaux est estimé à 46,5 M€, en augmentation de 3,3 M€ par rapport au produit constaté en 2022.**

Considérant le choc inflationniste qui annihile les niveaux d'épargne depuis 2022, et dans l'attente des arbitrages définitifs du BP 2023 dont les objectifs sont de maintenir le niveau des services publics et de poursuivre les investissements nécessaires, l'hypothèse de mobiliser le levier fiscal ne peut être écarté. La réponse ponctuelle des aides de l'Etat (filets de sécurité et amortisseur électrique) face à la crise que connaissent les budgets municipaux apparaît totalement inadaptée. Le désengagement financier de l'Etat par la déconnexion de la DGF de l'inflation, empêche toute inversion durable de l'effet ciseau, malgré les économies mises en œuvre par la municipalité. Ce désengagement national se reportera inéluctablement sur la solidarité locale à travers l'option du levier fiscal et la mise en œuvre de la clause de revoyure du pacte financier et fiscale consécutive à l'arrivée de la fiscalité de l'EPR.

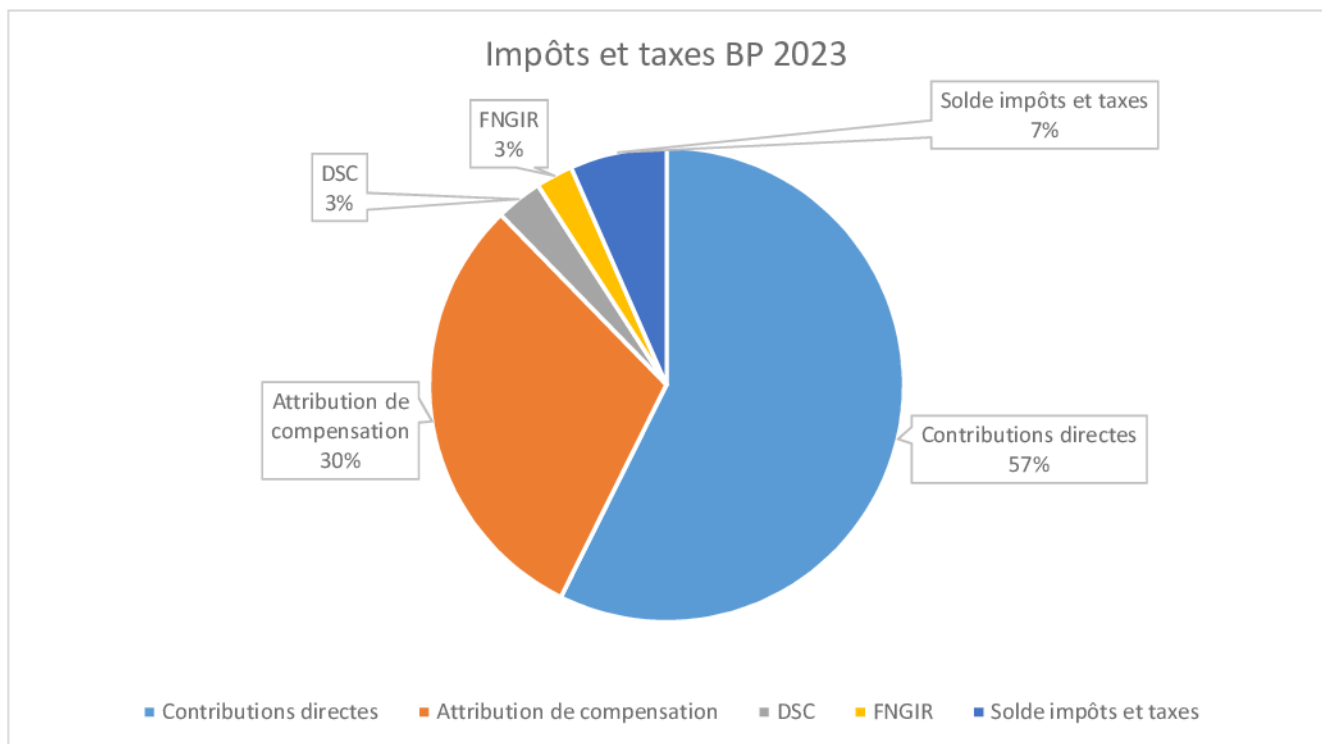
2.2. Les ressources exogènes : les dotations nationales figées ou en diminution malgré une inflation historique.

La garantie de non baisse des dotations appliquée aux communes nouvelles a cessé en 2019. La DGF de Cherbourg-en-Cotentin est dorénavant exposée aux aléas des lois de finances et des réformes qu’elles apportent. Elle est également sujette à l’évolution de ses propres critères de richesses, dont le potentiel fiscal et le revenu par habitant, qui fragilisent l’évolution et la pérennité de certaines de ses dotations et autres fonds de péréquation.

2.2.1. Les dotations communautaires, premier amortisseur de la chute des dotations nationales.

La communauté d’agglomération verse une attribution de compensation (AC) à la Ville, afin de neutraliser les transferts de fiscalité. **Cette AC représente dorénavant 30 % des produits d’impôts perçus par la ville. Ce produit est figé** et ne peut plus évoluer qu’en fonction des décisions portées par la commission locale des charges transférées (CLECT).

L’attribution de compensation provisoire pour 2023 s’élève à 24,6 M€.



La dotation de solidarité communautaire (DSC) a pour objectif d’assurer la péréquation des ressources fiscales entre les communes du Cotentin. Son rôle a dû évoluer ces quatre derniers exercices afin de devenir **un instrument de compensation des pertes de dotations nationales enregistrées par les**

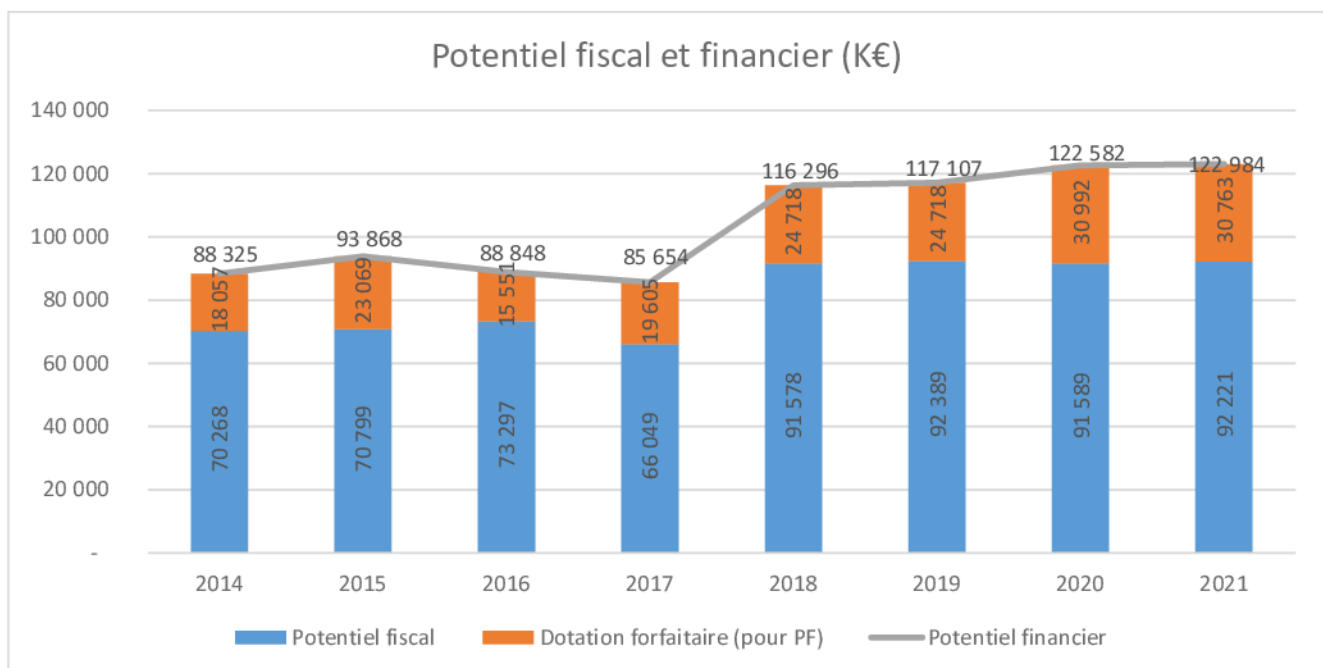
communes, substituant ainsi la solidarité locale à la solidarité nationale

financier de la communauté d'agglomération du Cotentin a confirmé ce rôle fondateur de la DSC. De plus, une clause de revoyure y a été intégrée pour être déclenchée l'exercice précédent celui au cours duquel la fiscalité de l'EPR arrivera à la communauté. Cette clause permettra de compenser les pertes nouvelles que pourraient subir les communes membres avec la forte revalorisation de leurs potentiels fiscaux du fait de l'EPR, et envisager une péréquation de cette manne fiscale attendue, notamment par une revalorisation des DSC.

Pour Cherbourg-en-Cotentin, cette DSC est passée de 337 242 € en 2017 à 2 410 661 € en 2022. Ces augmentations notables ont permis de compenser les pertes de dotations d'Etat liées à l'augmentation des potentiels financier et fiscal, suite à la création de la communauté d'agglomération, et font de la DSC une recette importante du budget. Notons néanmoins que depuis 2019, la DSC ne compense plus les pertes de FPIC que subissent les communes et parmi elles, Cherbourg-en-Cotentin dont le FPIC a diminué de 1,3M€ depuis 2018.

2.2.2. Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréquations poursuivent leur chute.

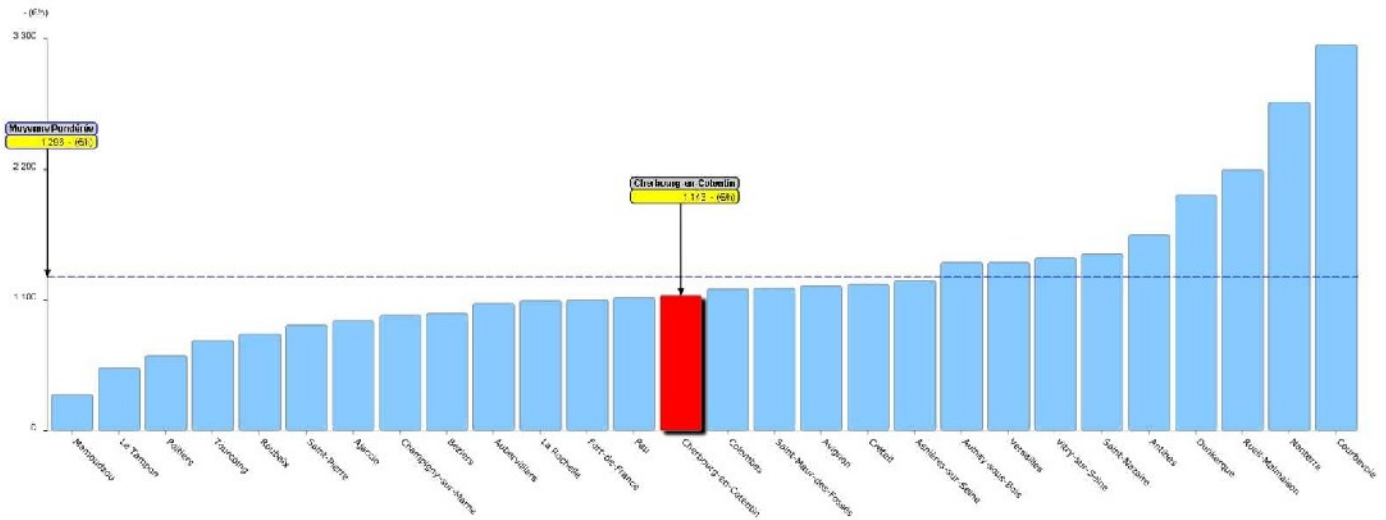
Suite à la création de la communauté d'agglomération, les potentiels fiscal et financier de Cherbourg-en-Cotentin ont fortement progressé.



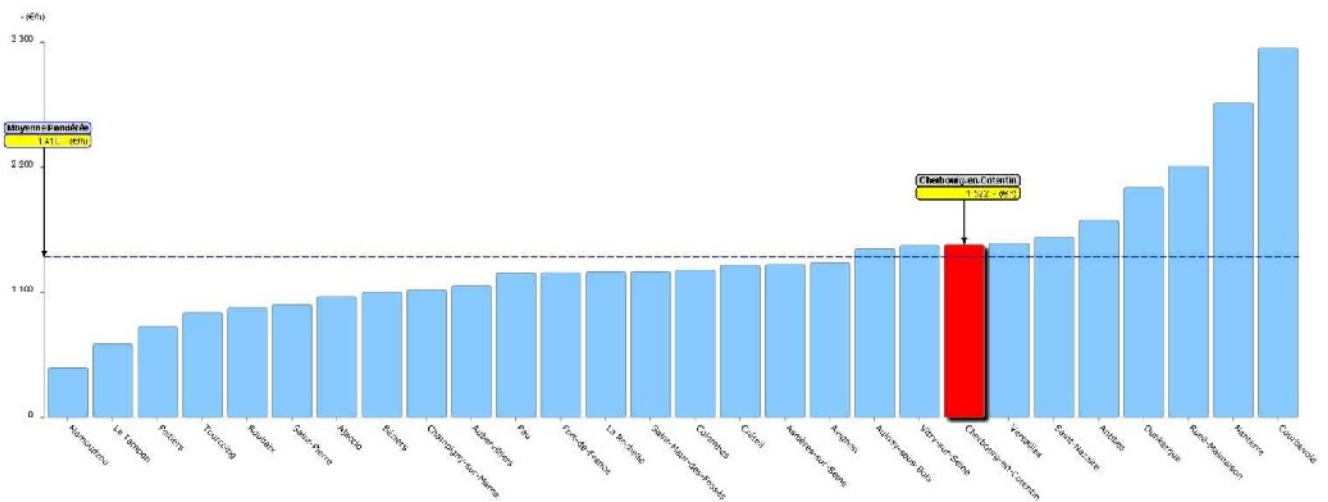
Le potentiel fiscal¹, qui mesure la richesse fiscale locale, a augmenté de plus d'un tiers, passant de 779 €/hab en 2017 à 1 143 €/hab en 2022. Cette modification substantielle est à mettre en relation avec la

¹ Somme que produiraient les quatre taxes directes d'une commune en appliquant aux bases brutes de ces quatre taxes les taux moyens nationaux consolidés pour une année considérée. On y ajoute l'ancienne compensation SPPS (suppression progressive de la part salaires). Pondéré par la population, il sert généralement d'indicateur de richesse fiscale.

création de la communauté d’agglomération du Cotentin. Les bases fiscales de Cherbourg-en-Cotentin, d’Orano et d’EDF Flamanville sont dorénavant réparties sur l’ensemble des communes du Cotentin et augmentent artificiellement la richesse fiscale de chacune d’elles. Cependant, malgré cette forte augmentation, le potentiel fiscal de la ville reste inférieur à la moyenne des communes de même strate (1 296 €/hab).



Le potentiel financier² est quant à lui passé de 1 010 €/hab à 1 522 €/hab en 2022. Il demeure cependant dans la moyenne des autres communes de même strate (1 410 €/hab).



Ces augmentations substantielles des indicateurs de richesse de Cherbourg-en-Cotentin ont un impact direct sur l'évolution à la baisse de certaines composantes de sa DGF. Cet effet négatif qui s'opère depuis

² Somme du potentiel fiscal 4 taxes auquel on ajoute la dotation forfaitaire n-1 hors compensation de la part salaire et de la dotation de consolidation

2018 sur la quasi-totalité des DGF des communes du Cotentin est neutralisé par la communauté d'agglomération. Ce dernier, renouvelé par la communauté d'agglomération le 7 décembre 2021, assure en effet que toute baisse de dotation provoquée par la création de la communauté d'agglomération sera strictement compensée. Cette compensation a été mise en œuvre dès 2018 afin de faire face à la chute des DGF et du FPIC constatée sur les communes. Cette mesure se poursuivra en 2023 et concernera directement la ville qui ne bénéficie plus de la garantie de non baisse de la commune nouvelle.

2.2.2.1. La baisse de DGF en partie garantie par la DSC

La DGF est constituée de la dotation forfaitaire (DF) ainsi que d'une dotation d'aménagement composée de la dotation de solidarité urbaine (DSU), de la dotation nationale de péréquation (DNP) et de la dotation de solidarité rurale (DSR).

La dotation forfaitaire de la commune nouvelle a bénéficié d'une stabilité jusqu'en 2018 alors que les DGF de toutes les communes contribuaient au redressement des déficits publics de l'Etat.

Depuis 2019, la DGF de Cherbourg-en-Cotentin est sujette aux changements législatifs ainsi qu'aux évolutions de ses propres critères de richesses tels que les potentiels fiscal et financier. La forte évolution de ces derniers, liée à la création de la communauté d'agglomération, a provoqué une diminution substantielle depuis 2019, compensée par la DSC.

En K€	2019	2020	2021	2022	Evolution 2021/2022 (K€)	Evolution 2021/2022 (%)
Dot. Forfaitaire (DF)	31 210	30 978	30 881	30 746	-135	-0,44%
Dotation d'aménagement (DSU+DSR+DNP)	11 669	11 671	11 657	11 648	-9	-0,08%
<i>dont DSU</i>	<i>9 854</i>	<i>10 013</i>	<i>10 142</i>	<i>10 260</i>	<i>118</i>	<i>1,16%</i>
<i>dont DSR</i>	<i>241</i>	<i>241</i>	<i>241</i>	<i>241</i>	<i>0</i>	<i>0,00%</i>
<i>dont DNP</i>	<i>1 573</i>	<i>1 416</i>	<i>1 274</i>	<i>1 147</i>	<i>-127</i>	<i>-9,97%</i>
DGF CeC	42 878	42 649	42 538	42 394	-144	-0,34%
<i>Compensation Charte CAC via la DSC</i>	<i>785</i>	<i>1 068</i>	<i>1 332</i>	<i>1 527</i>	<i>195</i>	<i>14,64%</i>
DGF large	43 663	43 717	43 870	43 921	51	0,12%

En 2023, malgré l'augmentation constatée de l'inflation, qui a valu une actualisation législative de 7,1% des valeurs locatives foncières, **la dotation forfaitaire est attendue en diminution de - 0,74 %, soit - 313 K€** par rapport à la dotation perçue en 2022, sous l'effet de la perte totale de la DSR qui se traduit par une diminution de 241 K€, et de la diminution du nombre d'habitants (- 830 habitants). La DNP continue de diminuer de - 10 % en 2023. Néanmoins, la compensation de la baisse de la DNP via la DSC communautaire permet d'équilibrer ce poste de recettes. La perspective d'une stabilisation du nombre d'habitants permettra une moindre érosion de la dotation forfaitaire.

La DSU est attendue en augmentation de 1,43 %, soit une recette supplémentaire de 146 K€.

2.2.2.2. Les allocations compensatrices

Les allocations compensatrices sont sorties des variables d'ajustement du budget de l'Etat depuis 2018 et ne sont donc plus soumises à diminution. Suite à la suppression de la taxe d'habitation, elles ne concernent désormais plus que les taxes foncières. Elles se sont élevées à 3,5 M€ en 2022 et sont estimées à 3,8 M€ en 2023.

Ces allocations compensatrices concernant le foncier bâti sont mises en place depuis 2021 suite au plan de relance ayant divisé par deux la taxe foncière des établissements industriels.

En effet, la loi de finances 2021 a modifié les taux qui s'appliquent à la valeur d'acquisition pour former la valeur locative cadastrale : pour les terrains, le nouveau taux est passé de 8 à 4 %, et pour les constructions, le nouveaux taux est passé de 12 à 6 %. Ainsi, les valeurs locatives cadastrales des établissements industriels sont réduites de moitié. Afin de compenser la perte de ressources pour les collectivités locales, l'Etat verse une compensation de perte de recettes de taxe foncière sur les propriétés bâties, équivalent à la perte de bases d'imposition sur ces établissements industriels multipliés par le taux d'imposition de taxe foncière sur les propriétés bâties de l'année 2020.

La compensation est donc pour le moment évolutive, elle progressera (ou diminuera) comme les bases d'imposition des établissements industriels.

2.2.2.3. La chute des fonds de péréquation : Le FPIC et le FDPTP

Le Cotentin a perdu son éligibilité au fond de péréquation intercommunal et communal (FPIC) à partir de 2019, compte tenu notamment de l'augmentation du revenu moyen par habitant.

Le mécanisme de garantie nationale n'agissant plus depuis 2021, le FPIC est désormais réduit à son aspect « prélèvement » et n'apporte plus aucune recette.

Un contentieux introduit par l'agglomération reste en cours sur le calcul du FPIC, qui a déjà permis d'obtenir deux redressements favorables à l'EPCI et ses communes membres.

Pour 2023, le prélèvement FPIC est attendu à 1 117 K€ alors qu'il s'est élevé à 977 K€ en 2022.

La diminution du FPIC n'a été compensée par la communauté d'agglomération qu'en 2017 et 2018.

Depuis, ce poste diminue sensiblement puisqu'il a perdu près de 1,3 M€ entre 2018 et 2022.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prélèvement	-	- 261 087	- 570 733	- 670 077	- 884 255	- 886 459	- 977 270
Attribution	2 262 348	682 061	866 703	640 815	318 314	-	-
Attribution de compensation (FPIC)		1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374
DSC (FPIC)			125 004	125 004	125 004	125 004	125 004
Rectification suite contentieux				113 298	30 394		
Total FPIC	2 262 348	2 262 348	2 262 348	2 050 414	1 430 831	1 079 919	989 108
Evolution		-	-	- 211 934	- 619 583	- 350 912	- 90 811

Ecart FPIC 2022/2016	
-	1 273 240

En 2022, le fond départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP) s'est élevé à 1,6 M€, en baisse de 10 % par rapport à 2021 suite à la mise en œuvre du mécanisme de garantie du fait d'un produit fiscal consolidé plus faible dans la répartition globale du fonds. En 2023, Cherbourg-en-Cotentin devrait subir une nouvelle baisse de 10 % de sa dotation au regard des critères de répartition, **soit une perte de 160 K€ pour le budget 2023**. Pour 2023, le projet de loi de finances prévoit une stabilité de l'enveloppe nationale du FDTP.

2.3. Les charges de fonctionnement confrontées à la crise inflationniste

Si le gouvernement n'a finalement pas retenu dans la loi de finances le mécanisme des pactes de confiance, inspirés des contrats de Cahors, destinés à encadrer l'augmentation des dépenses des collectivités locales, Cherbourg en Cotentin ne se détourne pas pour autant de son objectif de maîtrise de sa gestion qui a permis de maintenir les objectifs de développement et de modernisation du service public.

Depuis le début de la crise inflationniste, les services municipaux sont mobilisés afin de re-questionner nos organisations et nos pratiques, adapter et optimiser le service public, relever les challenges de la transition écologique et énergétique.

Ainsi, dans le cadre d'une démarche itérative et d'amélioration continue, de nombreuses mesures d'optimisation sont déjà ou vont être mises en œuvre afin de réaliser 1,5 M€ d'économies. D'autres mesures, plus structurelles sont à l'étude et permettront de nouvelles économies dans les mois et les exercices à venir.

La brutalité de la crise que nous traversons depuis l'invasion russe de l'Ukraine, bouleverse les références financières auxquelles nous étions habitués avec la commune nouvelle. La situation rétrospective qui demeure encore tout à fait satisfaisante sur 2020 et 2021 comme l'atteste le rapport de la CRCT, contraste sans transition avec les perspectives financières attendues à compter de 2022.

2.3.1. Des dépenses par habitant inférieures à la moyenne nationale.

La maîtrise des dépenses se confirme à travers le bon positionnement de Cherbourg-en-Cotentin parmi les villes de sa strate démographique (28 communes entre 75 000 et 99 999 habitants).

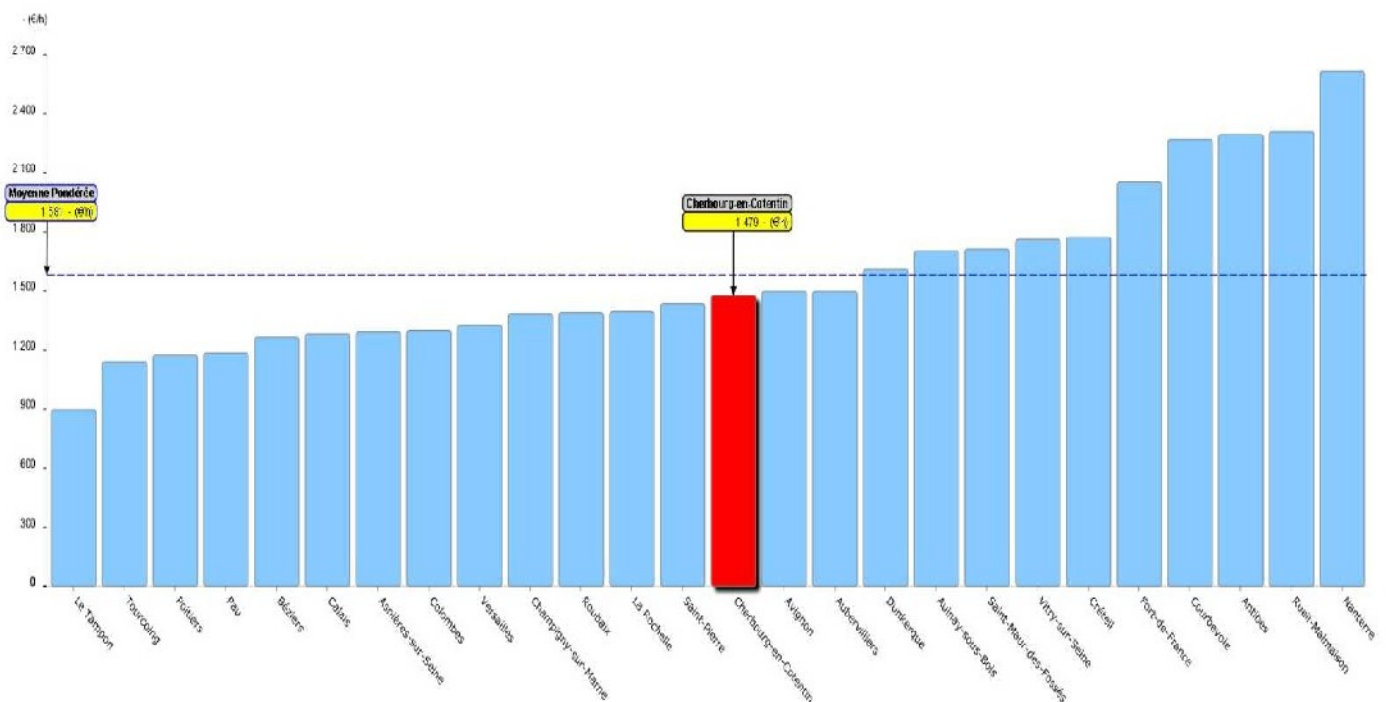
Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2021 - €/PopINSEE	Cherbourg	Moyenne Strate	Ecart moy en €	Ecart moy en %
Dépenses réelles de fonctionnement	1 479	1 546	-67	-4,3%
Charges courantes	1 466	1 491	-24	-1,6%
<i>dt charges à caractère général</i>	312	276	35	12,8%
<i>dt charges personnel</i>	958	884	74	8,4%
<i>dt atténuations de produits</i>	11	64	-52	-82,1%
<i>dt Subventions versées</i>	165	137	28	20,7%
Intérêts	5	31	-26	-83,1%
Charges exceptionnelles	5	20	-15	-76,2%

Moyenne nationale Strate 75 000-99 999 hbts (28 communes) Sources : données RCF Repères

Les dépenses de fonctionnement de Cherbourg atteignent ainsi 1 474,3 % à la moyenne nationale qui s'élève à 1 546 €.

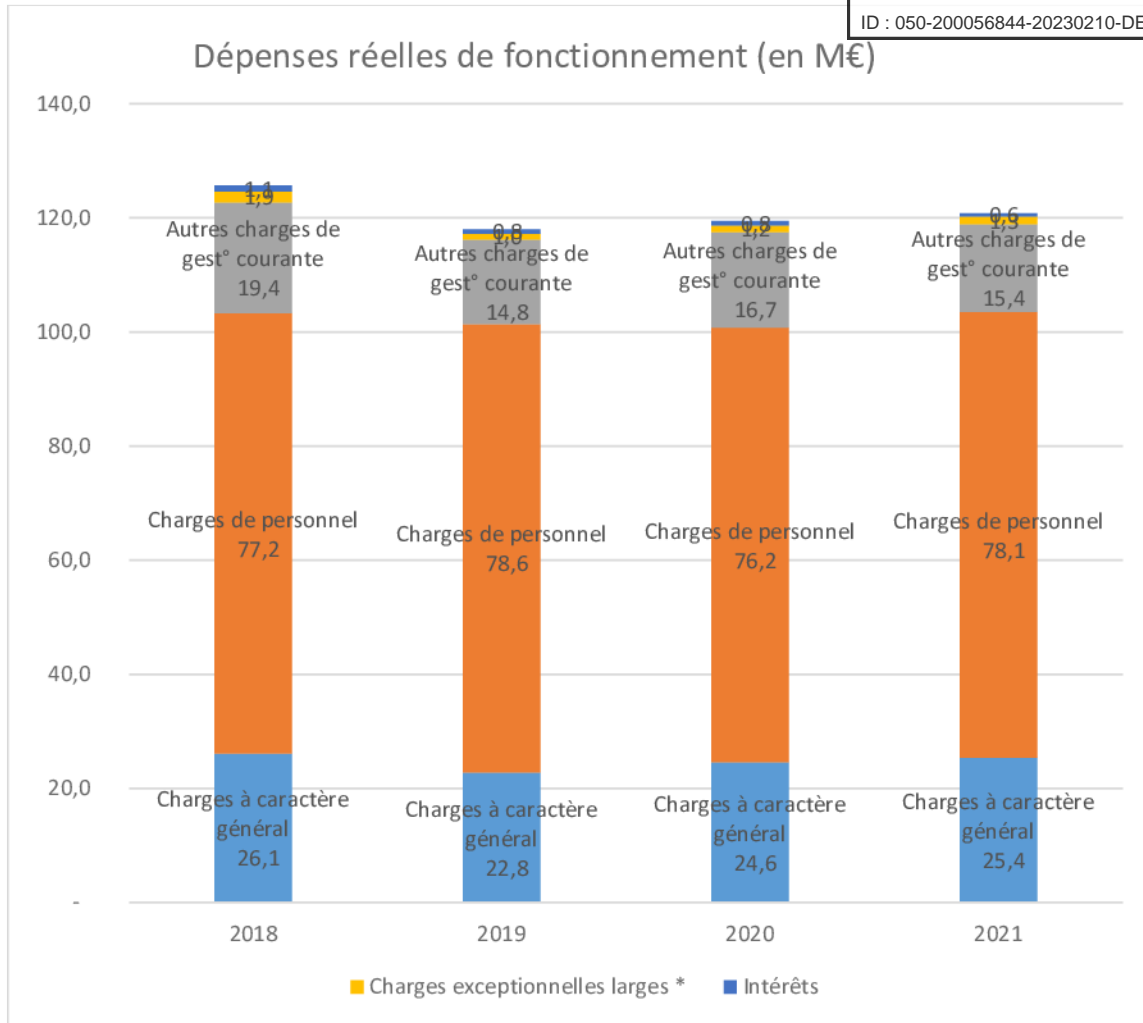
Si les charges de personnels demeurent supérieures à la moyenne de la strate, cette situation résulte de plusieurs facteurs. **Outre la volonté de la municipalité de conserver la maîtrise en régie directe des services publics**, ces charges supportent également le coût des mutualisations de services partagés avec la communauté d'agglomération. Ces charges mutualisées font l'objet de remboursement et viennent diminuer d'autant la section de fonctionnement de la ville.

En définitive, Cherbourg-en-Cotentin affiche en 2021 un niveau de dépenses de fonctionnement par habitant légèrement inférieur à la moyenne des communes de sa strate ce qui lui confère une position médiane selon le graphique suivant.



2.3.2. Des charges de fonctionnement déjà impactées par la crise sanitaire

Les charges de fonctionnement atteignent 120,9 M€ au compte administratif 2021, en augmentation de 1,2 % par rapport à 2020, soit une hausse de 1,4 M€, essentiellement liée aux dépenses mobilisées pour faire face à la crise sanitaire.



2.3.3. Consolider la régie municipale en maîtrisant la masse salariale

Les dispositions issues de la loi NOTRe du 7 août 2015 prévoient que les collectivités doivent désormais préciser, à l’occasion du DOB, l’évolution prévisionnelle et l’exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

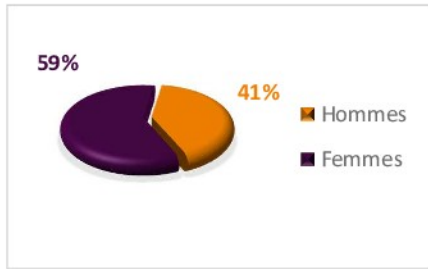
2.3.3.1. La structure des effectifs

Au 31 décembre 2021, la ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 1717 agents permanents dont 106 agents contractuels, représentant au total 1648,69 ETP.

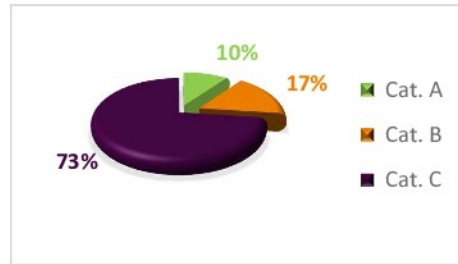
A ces agents s’ajoutaient 378 agents non permanents, dont 46 assistantes maternelles, 6 emplois aidés et 14 apprentis, portant ainsi l’effectif total en position d’activité à 2095 agents.

Les effectifs permanents étaient structurés de la façon suivante :

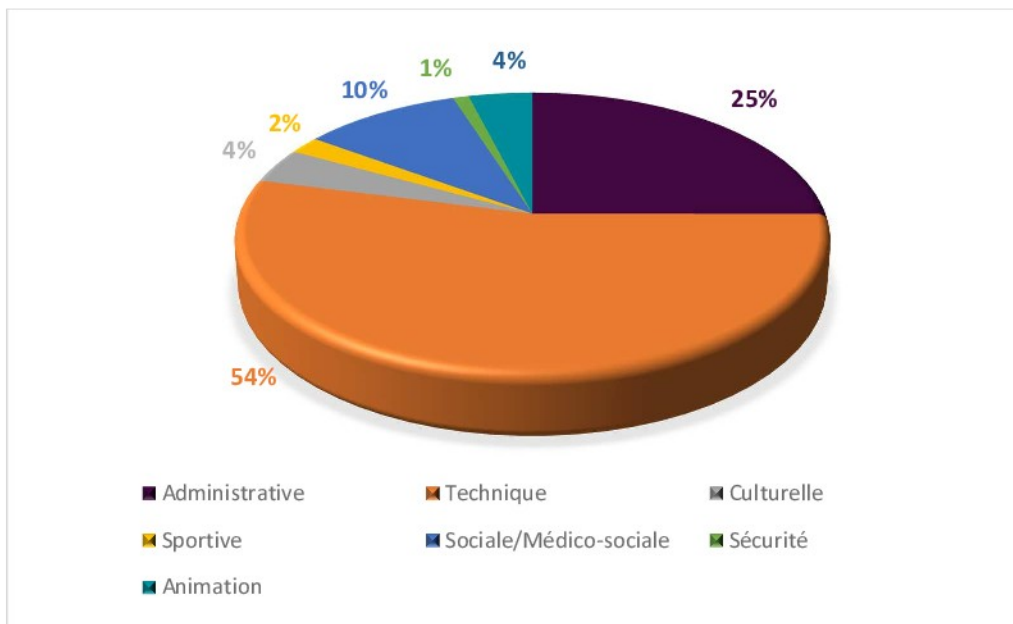
Par sexe



Par catégorie de grade



Par filière



2.3.3.2. La masse salariale 2021

Le montant total des traitements indiciaires des agents titulaires s'est élevé à près de 36,36 millions d'euros sur l'année 2021. En effet, les agents titulaires représentent 95,4% des effectifs permanents de la collectivité, 76,9% des effectifs totaux.

Le montant des primes et indemnités versées aux agents titulaires et contractuels de droit public, dans le cadre de leur fonction, s'est élevé à plus de 8,56 millions d'euros.

En décembre 2021, 347 agents étaient bénéficiaires d'une NBI et sur l'année 2021, le coût total des nouvelles bonifications indiciaires s'est élevé à 297 881 €.

32 202 heures complémentaires et supplémentaires, réparties sur 735 agents, ont été rémunérées, tous statuts d'agents confondus, représentant un coût de 496 053 €.

Enfin, 18 agents ont bénéficié d'avantage en nature pour concession de logement de fonction.

2.3.3.3. Evolution prévisionnelle de la structure de personnel

Le nombre d'emplois permanents a augmenté au cours de l'année 2022, notamment suite à la reprise du Centre de santé Brès-Croizat en janvier 2022, à la reprise de la gestion du restaurant administratif jusqu'alors géré par le CCAS au 1^{er} janvier 2022 également, à la création du pôle petite enfance Agnès Varda et à la réorganisation de la direction Education en septembre 2022, pérennisant 32 postes d'agents contractuels. On comptabilise ainsi 1783 agents permanents rémunérés en novembre 2022.

En 2023, certains secteurs pourraient voir leurs effectifs permanents légèrement augmenter suite à des recrutements en cours. Cependant, l'objectif sera de stabiliser sinon d'optimiser la masse salariale selon les différents points d'économie qu'il conviendra de mettre en œuvre pour contenir la progression de cette dernière.

La commune comporte une part des plus de 60 ans représentant 7,33 % des effectifs permanents au 31 décembre 2021. Ainsi, 64 agents ont fait valoir leur droit de départ en retraite au cours de l'année 2021. Or, la structure des effectifs évolue sous l'effet des évolutions de carrières (avancements d'échelons et de grades) résumé sous l'appellation « GVT » (Glissement vieillesse technicité). Aussi, pour 2023, une progression de près de 840 000 € est attendue, correspondant à 1 % du réalisé estimé de l'année N-1.

Parallèlement, plusieurs mesures locales vont venir impacter la masse salariale 2023 :

- suite au contrôle de la CRC, la prime annuelle a été intégrée au RIFSEEP sur l'année 2022. En 2023, une nouvelle phase d'harmonisation de son montant, représentera un coût annuel de près de 370 000 €,
- la politique de développement de l'apprentissage au sein de la collectivité, engendrera un surcoût estimé à 75 000 € sur 2023,
- en 2022, la collectivité a ouvert la possibilité aux agents de télé-travailler et de les indemniser pour ce faire. Le coût 2023 de ce dispositif, est estimé à plus de 12 000 €,

En 2022, les hausses successives du taux horaire du SMIC, l'augmentation de l'indice minimum de traitement et l'augmentation de 3,5% du point d'indice de la fonction publique, ont conduit la collectivité à inscrire 2M€ supplémentaires en décision modificative budgétaire.

La répercussion en année pleine de ces mesures nationales, ainsi que de nouvelles mesures à venir, impacteront la masse salariale 2023 et sont donc à prendre en compte, notamment :

- La répercussion des augmentations du SMIC de l'année 2022 en année pleine, ainsi que les impacts sur le relèvement de l'indice minimum
- la répercussion en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022,
- la répercussion de la révision des débuts de grille indiciaire des agents de catégorie B au 1^{er} septembre 2022,
- une augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2023 à minima,

La prise en compte de ces différentes mesures sont chiffrées à plus de 1,52 M€ sur l'année 2023.

Ainsi, la masse salariale (chapitre 012) augmentera de près de 8%, pour dépasser les 89M€ au BP 2023.

2.3.3.4. Le temps de travail

Au 31 décembre 2021, la ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 116 agents à temps partiel et 102 agents à temps non complet, représentant respectivement 6,8 % et 5,9 % de l'effectif permanent. A noter que parmi les agents à temps non complet, sont comptabilisés 15 agents du conservatoire à rayonnement communal, souvent titulaires de postes intercommunaux.

En ce qui concerne le temps de travail annuel, un nouveau règlement applicable au 1^{er} janvier 2022 a été adopté par le conseil municipal lors de sa séance du 3 novembre 2021. Il permet de respecter la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, qui fixe la durée hebdomadaire de temps de travail à 35 heures par semaine, et la durée annuelle à 1 607 heures.

2.3.4. Moderniser et harmoniser le fonctionnement de la commune

Dans son rapport d'observations définitives, présenté au conseil municipal le 28 septembre 2022, la Chambre régionale des Comptes soulignait la bonne santé financière de la Ville de Cherbourg en Cotentin. Elle remarquait à cette occasion que cette situation lui a permis de faire face à la crise sanitaire sans pour autant remettre en question ses perspectives.

La crise inflationniste apparue en 2022 est d'une telle ampleur qu'elle va nécessiter de prendre de nombreuses mesures en termes d'économies, de réorganisation et de questionnement systématique de nos organisations et de nos pratiques.

Les économies d'énergie notamment vont être recherchées en premier lieu et les investissements capables de générer des économies de fonctionnement seront priorisés.

2.3.5. Soutenir le monde associatif

La densité, la diversité et la qualité du réseau associatif est une véritable richesse de la ville et de ses habitants. Il convient de le préserver et de le conforter pour faire de Cherbourg-en-Cotentin une ville dynamique, attractive et solidaire. **Le montant global des subventions aux associations (et EPCC (établissements publics de coopération culturelle)) atteindra comme en 2022 et à périmètre constant, plus de 7,55 M€. La ville de Cherbourg-en-Cotentin consacre 164 € par habitant au titre des subventions à ses partenaires (y compris le CCAS), contre 137 € au niveau national (moyenne de la strate pour l'année 2021).**

Le maintien des subventions aux associations traduit la volonté de soutenir le monde associatif.

En revanche, la Ville ne pourra se substituer à d'éventuels désengagements des autres partenaires qui financent les associations.

2.3.6. Développer l'offre de santé et accompagner la solidarité

La participation annuelle au CCAS atteindra 5,6 M€ au BP 2023, comme en 2022. Il faut cependant tenir compte du versement anticipé d'une subvention de 1,3 M€ afin d'assurer le financement du CCAS jusqu'à l'approbation du budget 2023. Ce complément nécessaire à l'équilibre des comptes du CCAS représente ainsi une augmentation de 23 % entre 2022 et 2023 et porte sa subvention annuelle à 7M€ à l'horizon 2024. Cette

croissance est liée essentiellement à la masse salariale du CCAS concernée. Cette subvention assurera à l'établissement municipal la capacité d'accomplir les actions de solidarité envers les personnes les plus fragiles avec notamment le développement de l'aide à la personne par les services à domicile, ainsi que la modernisation des lieux d'accueil des personnes âgées et des plus démunis.

3. L'INVESTISSEMENT CONTRAINT PAR UNE EPARGNE EN DIMINUTION

Les comptes administratifs 2020 et 2021 de la ville de Cherbourg-en-Cotentin présentent une diminution des ratios d'épargne, sous l'effet de la crise sanitaire.

Ces mouvements n'ont pour autant pas remis en cause les marges de manœuvre de la commune.

Ainsi, malgré une réduction en 2020 et 2021, les soldes intermédiaires de gestion restaient à un niveau satisfaisant, l'épargne nette en baisse s'établissant à 12,2 M€ en 2021 contre 14,6 M€ en 2020.

La commune nouvelle avait su reconstituer un niveau d'épargne suffisamment fort pour assurer le financement équilibré des programmes d'investissement tout en désendettant la ville.

Ainsi, en 2021, l'emprunt a représenté 39 % du financement de l'investissement et l'épargne nette a contribué à hauteur de 35 %.

€	Dépenses	Recettes	Structure
Dépenses d'investissement hors dette	27 725 085		
Augm fonds roulement	6 946 884		
Epargne nette		12 197 585	35,18%
Ressources propres d'investissement (RPI)		4 246 746	12,25%
Subventions		4 727 638	13,64%
Emprunt		13 500 000	38,94%
TOTAL	34 671 969	34 671 969	100,00%

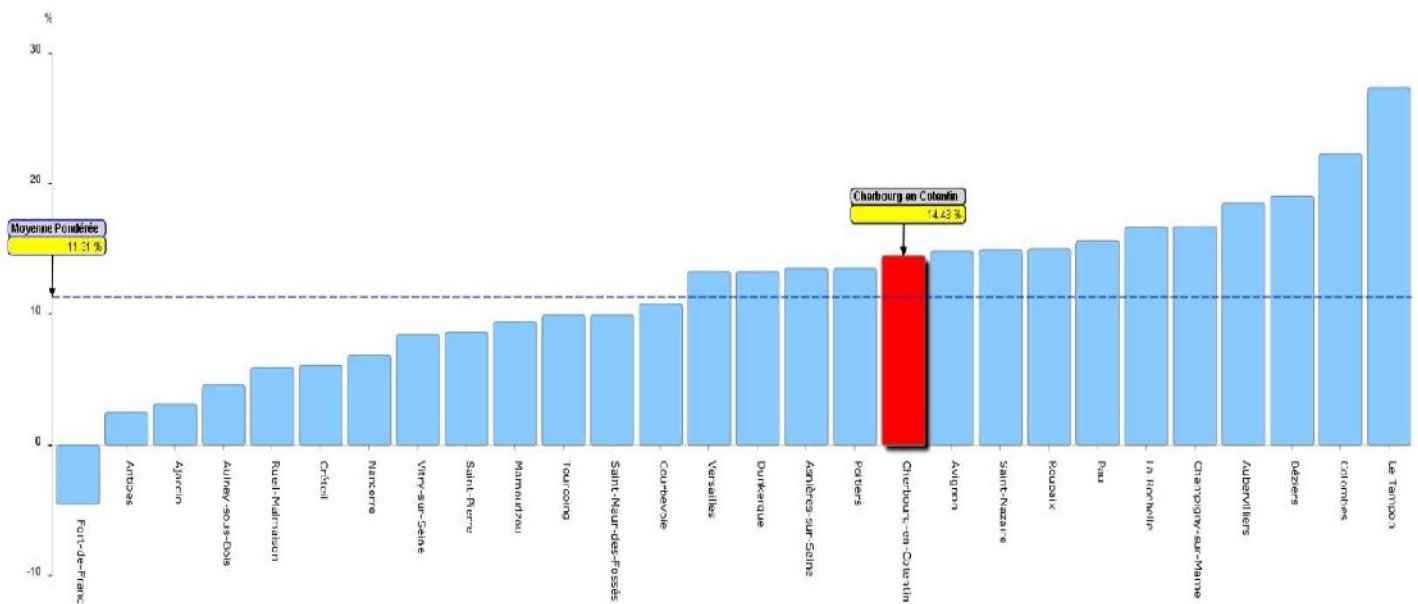
Son niveau d'épargne, même dégradé reste supérieur à celui des communes de sa strate démographique (75 000 à 99 999 habitants).

MC	2020 CA	2021 CA	Var. €	Var. %
Produits de fct. courant	141,7	140,6	-1,1	-0,8%
- Charges de fct. courant	118,5	119,9	1,4	1,2%
= EXCEDENT BRUT courant	23,2	20,7	-2,5	-10,8%
+ Solde exceptionnel large *	-0,2	-0,1	0,2	-75,0%
= EPARGNE de GESTION	23,0	20,7	-2,4	-10,2%
- Intérêts	0,5	0,6	0,1	20,0%
= EPARGNE BRUTE	22,5	20,1	-2,5	-10,9%
- Capital	7,9	7,9	0,0	0,0%
= EPARGNE NETTE	14,6	12,2	-2,5	-16,8%

CA 2021	Cherbourg €/hab	Moyenne nationale (€/hab)	Ecart moy en volume	Ecart moy en %
Epargne de gestion	256	228	28	12,1%
- Intérêts	5	31	-26	-83,1%
= Epargne brute	250	197	53	27,0%
- Remb. du capital	100	143	-42	-29,6%
= Epargne nette	150	55	96	175,0%

Quelle que soit l'épargne concernée, les ratios de Cherbourg-en-Cotentin demeureraient supérieurs à la moyenne nationale. Dégagée des opérations d'amortissement du capital de la dette, l'épargne brute reste le ratio le plus utilisé pour analyser la santé financière d'une ville.

Rapporté aux produits de fonctionnement du compte administratif 2021, le niveau d'épargne brute était supérieur à la moyenne de la strate (11,3 %) avec un ratio de 14,5 %.



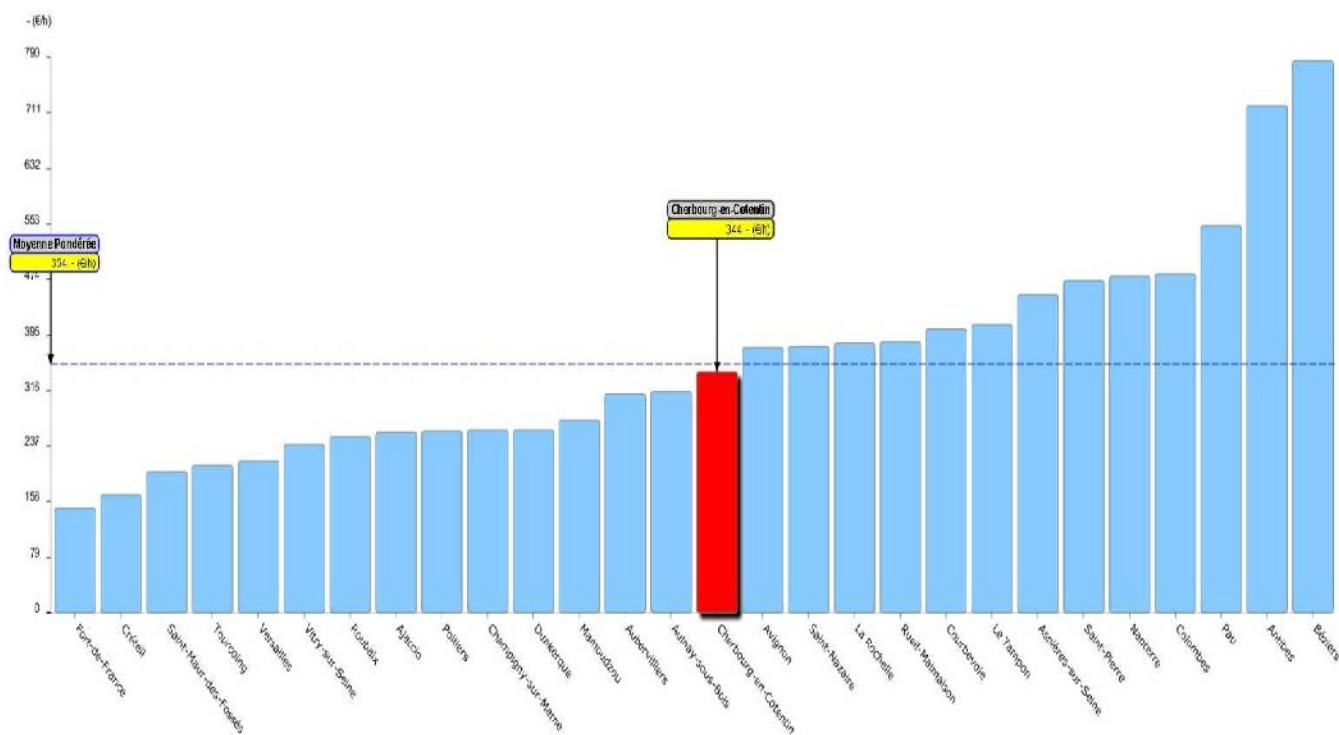
Après une reprise importante des dépenses d'investissement en 2019, la crise sanitaire est venue freiner la dynamique de l'investissement, malgré un programme d'équipement ambitieux.

Dans ce cadre, les dépenses d'investissement réalisées en 2020 ont atteint 26,4 M€, puis 27,7 M€ en 2021.

Pour le financement de l'investissement en 2021, l'épargne nette couvrait 44 % des dépenses. L'emprunt couvrait 48,7 % des dépenses d'investissement.

Compte administratif (M€)	2020	2021	Var. M€	Var. %
Dép. d'inv. hors dette	26,4	27,7	1,3	4,92%
Subventions (yc DETR)	4,6	4,7	0,1	2,17%
Epargne nette	14,6	12,2	-2,4	-16,44%
Emprunt	3,5	13,5	10	285,71%
Emprunt / DI hors dette	13,3%	48,7%		
Epargne nette / DI hors dette	55,3%	44,0%		

Si l'on compare les dépenses d'investissement hors dette en euros par habitant, la Ville a dépensé 344 € en 2021, soit légèrement en deçà de la moyenne de sa strate (354 €).



Cependant, sous l'effet conjugué de l'inflation des dépenses notamment d'énergie et de la stabilité de ses ressources, notamment des dotations d'Etat, l'épargne nette 2022 est attendue en forte diminution de près de 50%. Cette chute structurelle impactera la capacité d'investir de la ville qui devra dorénavant adapter de façon constante sa programmation d'investissements en fonction des économies d'exploitation qu'elle saura mettre en place et des ressources nouvelles qu'elle pourra mobiliser tant par elle-même qu'à travers ses partenaires et notamment la communauté d'agglomération du Cotentin.

4. UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENT REVISE A 190 M€ POUR L

Cherbourg-en-Cotentin a engagé en 2021 une démarche de programmation pluriannuelle d'investissement (PPI) afin de mettre en cohérence les priorités d'investissement du mandat dans un cadre pluriannuel de dépenses.

Le PPI se compose des investissements programmatiques (grands projets structurants) et des investissements dits récurrents (entretien des bâtiments, voirie et parkings, informatique, éclairage public, matériels et mobiliers ...).

La qualité de l'autofinancement dégagé au budget primitif permettait de soutenir une programmation pluriannuelle d'investissement ambitieuse, évaluée initialement à 210 M€ (période 2021/2026).

Face à la réduction des marges d'autofinancement du fait de la crise inflationniste et de la remontée des taux d'intérêt, le montant du PPI a été ramené à 190 M€.

Ce premier arbitrage a permis de consolider le volet programmatique afin de confirmer les ambitions et les priorités du mandat. Il démontre ainsi la capacité de résilience et d'adaptation rapide de la commune au contexte économique en constante évolution.

Le PPI pourra évoluer en prenant en compte les évolutions attendues sur les programmes ainsi que l'engagement le report possible d'opérations qui s'exécuteront en début du prochain mandat (2027-2028). Le niveau d'engagement financier de ce PPI demeure encore très conséquent pour une commune de la strate de Cherbourg-en-Cotentin et compte parmi les plus élevés des grandes villes normandes.

Cette programmation se répartit entre une centaine de grandes opérations d'investissement et l'équivalent en enveloppes récurrentes permettant d'assurer des travaux de réfection, de remplacement, d'entretien-maintenance.

Elle répond aux priorités de mandat.

Elle confirme les ambitions de la municipalité en matière d'attractivité et de développement durable du territoire communal pour poursuivre et accroître le travail mené depuis la création de la commune nouvelle : la rénovation du centre-ville et de son secteur piétonnier, l'accompagnement du projet Mobilités de Bus Nouvelle Génération, la transformation de l'espace Chantereyne en palais des sports, le développement du foncier abordable pour développer l'offre de logement dans les Zones d'Aménagement Concerté et en diffus en renouvellement urbain.

Elle accentue l'intervention de la ville en matière de qualité du cadre de vie et de biodiversité : le programme de réfection des voiries, le développement du plan Vélo et l'aménagement de la voie du Homet, l'aménagement du parc de la Fauconnière, l'étude d'aménagement du quai Collins.

Elle accorde également une attention forte à l'amélioration de l'offre de services publics du quotidien : le schéma directeur des écoles publiques, la création de places dédiées à la petite enfance, la rénovation d'équipements sportifs, et plus globalement l'entretien/maintenance et l'amélioration de la performance énergétique du parc immobilier communal.

Enfin, elle décline des actions nouvelles plaçant les habitants au cœur de la cité (dont budgets participatifs), promouvant la culture partout et pour tous (dont nouveau conservatoire et salle de spectacle associée, rénovation des salles de spectacle vivant, pôles associatifs culturels, parcours patrimonial extraordinaire), l'inclusion sociale et le lien intergénérationnel (dont quartier d'habitat inclusif sur le site Beauregard, création de plateaux handisport).

Pour l'essentiel, elle se décompose par grande politique publique dont :

- Le sport pour plus de 40 millions d'euros
- Les mobilités, la voirie et éclairage public pour plus de 40 millions
- L'enfance l'éducation, la restauration scolaire pour près de 40 millions d'euros
- La culture pour plus de 10 millions d'euros
- La transition énergétique pour plus de 4 millions
- La petite enfance pour près de 7 millions d'euros
- La jeunesse pour plus de 6 millions d'euros
- L'amélioration et la préservation du patrimoine pour environ 18 millions d'euros
- Biodiversité des espaces verts et propreté urbaine pour plus de 10 millions d'euros
- Urbanisme durable pour plus de 30 millions d'euros

La programmation était établie initialement sur une hypothèse de capacité de désendettement en fin de mandat estimée à moins de quatre années, une maîtrise des dépenses de fonctionnement (environ + 1,1 % par an équivalent à l'inflation prévisionnelle) et une stabilité des recettes d'investissement (environ 4,2 M€ par an). Le paramètre concernant les dépenses de fonctionnement est remis en cause par la crise inflationniste. La réduction du volume du PPI et les mesures prises pour réduire l'effet ciseau (réduction des dépenses de fonctionnement et optimisation des recettes de fonctionnement) permettront de retrouver, en fin de mandat, une situation financière encore satisfaisante.

Par ailleurs, les effets induits par la crise sanitaire puis la crise inflationniste, les évolutions de prévisions budgétaires pour les opérations de fin de mandat n'ayant pas encore fait l'objet d'études rendent nécessaire un pilotage continu de la mise en œuvre de la programmation afin d'assurer les arbitrages rendus nécessaires à l'avancement des projets. C'est le rôle du comité de suivi de la PPI présidé par le Maire, réunissant les adjoints en charge de l'exécution des principaux investissements de mandat et l'adjoint aux finances (arbitrages programmatiques et budgétaires, suivi des réalisations sur le plan budgétaire et calendaire, pilotage des recettes).

La mise en place de la PPI va permettre à la collectivité de mieux tenir compte des investissements à venir et d'en mesurer les impacts sur les dépenses de fonctionnement à moyen et long termes. La conduite d'une étude de schéma directeur immobilier doit permettre d'affiner la stratégie de gestion et d'entretien du patrimoine communal et de préciser les programmes de cession et de rénovation thermique. Dans un contexte de forte hausse des prix de l'énergie, la collectivité fait le choix d'accentuer sa politique d'optimisation de son parc immobilier en terme énergétique et d'occupation.

Les grands programmes d'investissement :

La Ville de Cherbourg en Cotentin recourt à la technique des autorisations de programme et de crédits de paiement (AP/CP) pour les opérations les plus significatives du mandat.

Ce système de gestion revêt deux grands intérêts : il développe une culture de gestion de projet et contribue à améliorer sensiblement l'engagement et le suivi des marchés publics.

Par ailleurs, les autorisations de programmes et crédits de paiement AP-CP sont les taux de réalisation. Grâce aux AP, il n'est plus nécessaire d'inscrire dans un seul et même budget la totalité du coût d'un projet qui sera réalisé sur plusieurs années. Désormais, seuls les crédits dont on prévoit la consommation pendant l'exercice seront inscrits au budget.

Ainsi, il est envisagé de passer en AP les opérations avoisinant ou supérieures à 2 millions d'euros et s'étalant sur au moins deux exercices.

Au 1er janvier 2023, 9 programmes d'investissement font l'objet d'une AP, pour un montant total de 56,3 M€.

Près de 15 M€ de nouveaux crédits de paiement seront ouverts au budget 2023.

Six ont été créées avant 2016 par la communauté urbaine (attractivité du centre historique de Cherbourg et hôtel communautaire (devenu hôtel de Ville en 2016)) et par les communes déléguées de Tourlaville (extension du cimetière, extension école Eglantine et CLSH du Becquet) et de La Glacerie (rénovation école Suzanne Brès). Ces opérations ont représenté un coût total de 12,7 M€. Quatre étant terminées (extension Eglantine, Attractivité centre historique, école Brès et extension cimetière), les AP ont été clôturées en 2022.

2 AP ont été créées en 2016 :

- Hôtel de ville (3,6 M€) fin prévue en 2023
- CLSH du Becquet (3,2 M€) fin prévue en 2023

3 AP ont été créées en 2018, pour des opérations sur Cherbourg-Octeville :

- Le pôle petite enfance (6 M€) fin prévue en 2023
- Le complexe Chantereyne (113 689 €) fin prévue en 2023
- La reconversion du site La Polle Les Fourches (5,4 M€) fin prévue en 2023

3 nouvelles AP ont été créées en 2021 dont la réalisation est prévue avant la fin du mandat :

- Le palais des sports Chantereyne (28,2 M€)
- Le plateau piétonnier Cherbourg Octeville (7 M€)
- La rénovation de l'école Mitterrand (2,8 M€)

1 nouvelle AP a été créée en 2022 dont la réalisation est prévue avant la fin du mandat :

- La voie du Homet (4,3 M€)

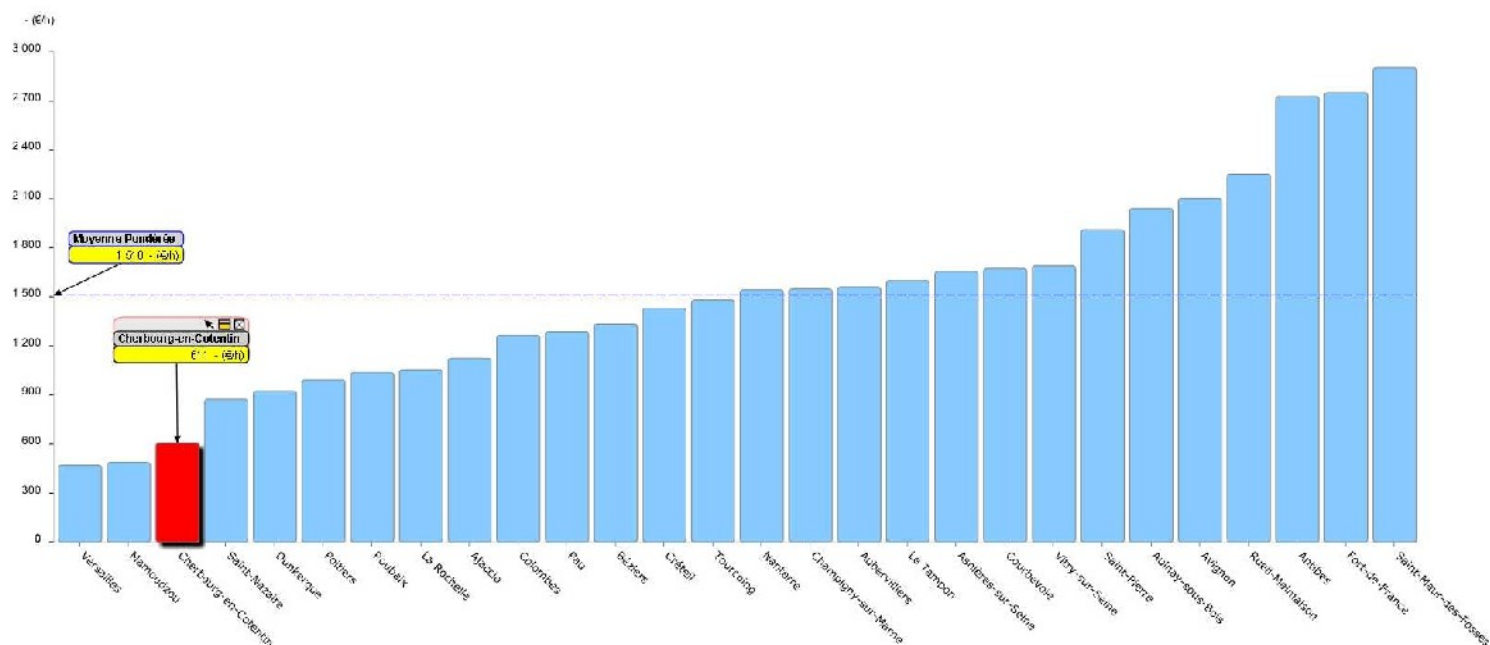
5. UNE DETTE Saine ET RENOUELEE

L'endettement demeure un marqueur important de la gestion d'une commune. Ce dernier se mesure à l'aune de plusieurs indicateurs tels que l'encours par habitant, la capacité de désendettement en année ou la part de l'emprunt dans le financement de l'investissement.

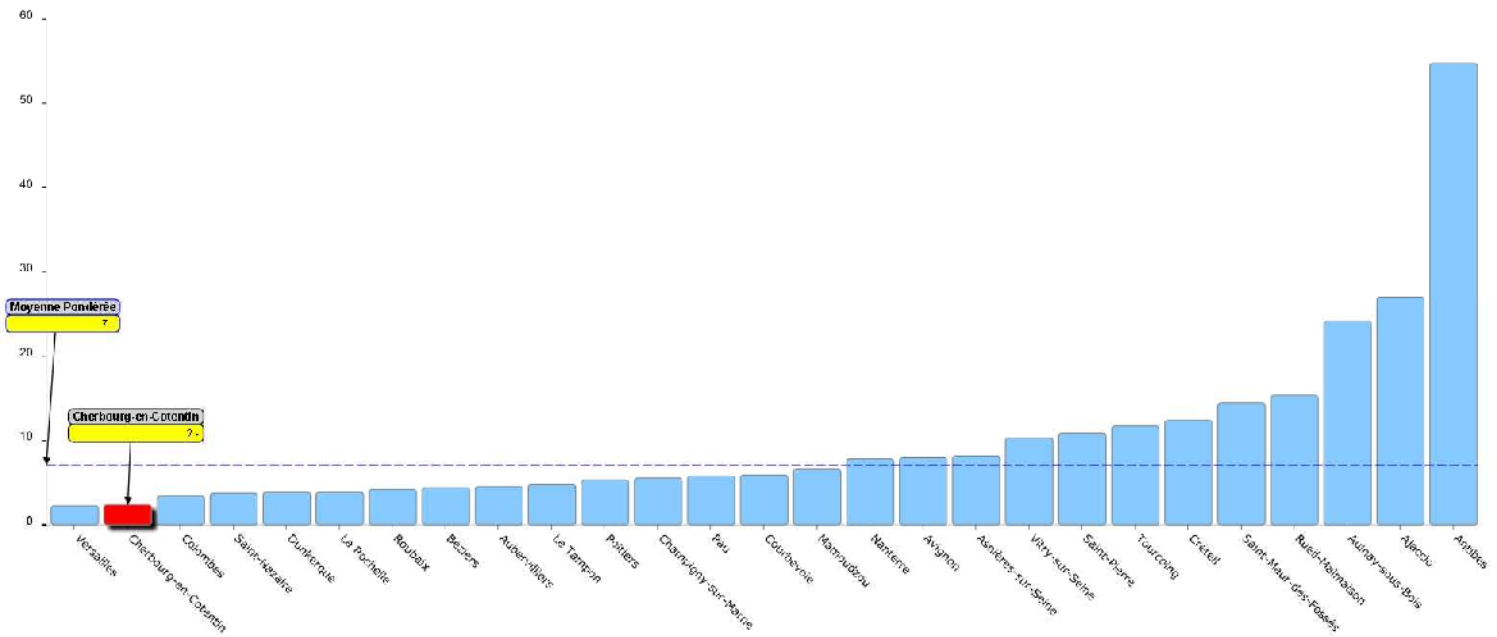
5.1. Une situation comparée très satisfaisante

Cherbourg-en-Cotentin figure parmi les communes les plus faiblement endettée de sa strate de population (75 000 – 99 999 habitants).

En 2021, l'encours par habitant du budget principal s'établissait à 611 euros quand la moyenne se situe à 1 510 euros.



Le niveau d'endettement peut aussi s'illustrer par la capacité de désendettement. Le ratio, rapportant le stock de la dette à l'épargne brute, s'élevait à 2 années. Cherbourg-en-Cotentin se place en très bonne position par rapport aux autres communes de sa strate (7 années), et bien loin des 12 années maximales prévues par le précédent pacte de Cahors.

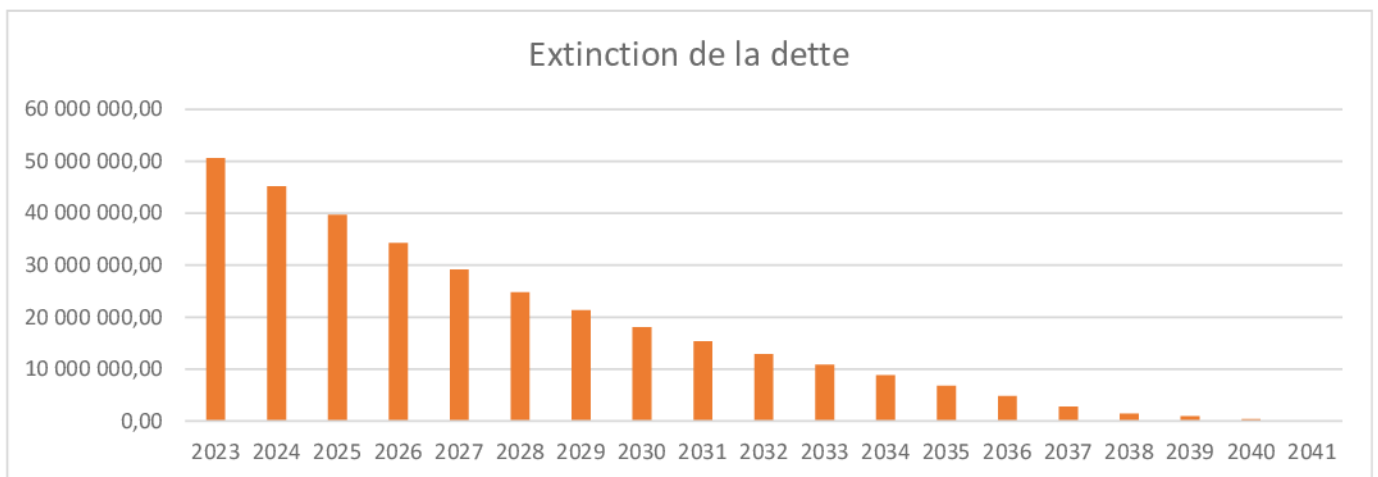


5.2. La reconstitution d'un encours de la dette

Conformément à la stratégie d'endettement adoptée pour le mandat, en lien avec la prospective financière, **l'objectif est de reconstituer progressivement un encours de la dette, afin de créer à moyen et à long terme un renouvellement cyclique de marges financières, destiné au financement des futurs investissements. Cette reconstitution de l'encours s'est réalisée en 2021 et en 2022 dans un contexte de taux d'intérêts historiquement bas.**

Ainsi, après une baisse continue de l'encours de la dette depuis la création de la commune nouvelle en 2016, deux emprunts portant sur 10 000 000 et 9 000 000 € sur 15 ans ont été contractés en septembre 2021, aux taux fixes de 0,50 et 0,54 %. Le premier emprunt de 10 000 000 € a été mobilisé en 2021, le second a été versé en juin 2022.

Malgré ce nouvel emprunt, l'extinction de la dette de Cherbourg-en-Cotentin demeure rapide.



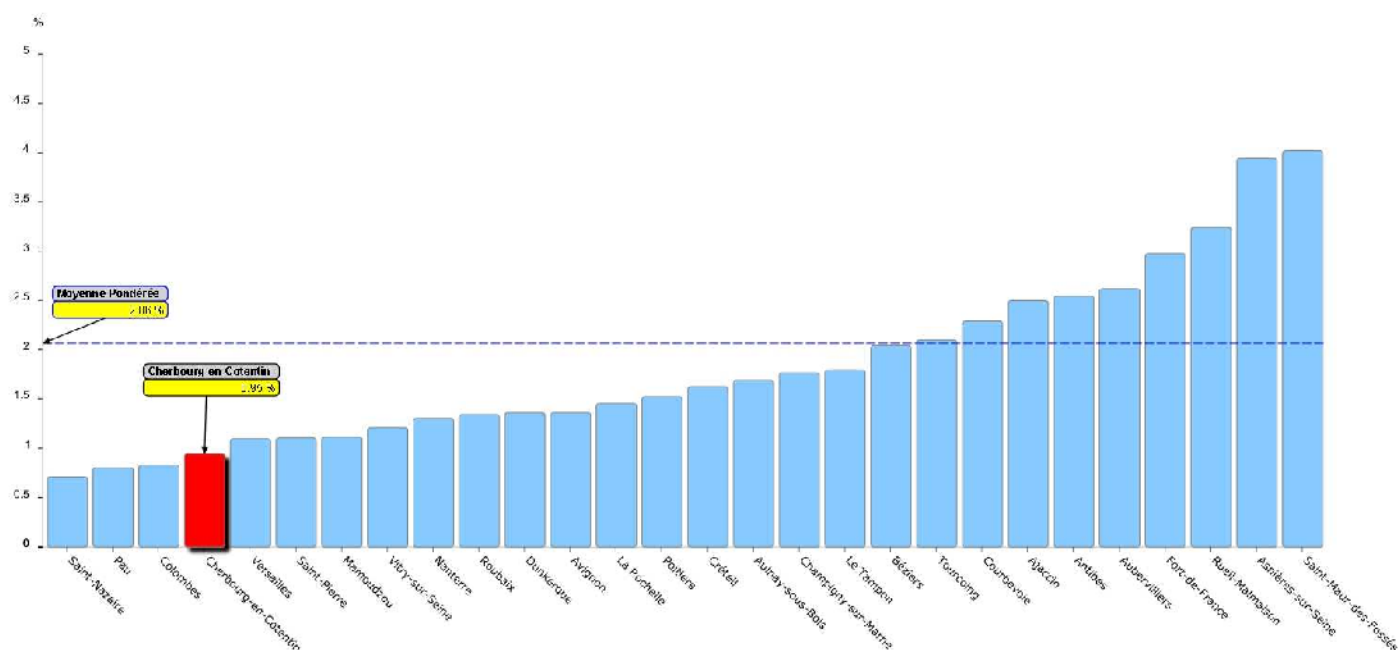
Au 1^{er} janvier 2023, le stock de la dette brute de Cherbourg-en-Cotentin atteint 50 650 958 €, dont 1 470 907 € de dette récupérable auprès de la communauté d'agglomération du Cotentin, liée aux compétences économiques, transports, déchets ménagers, prises par cette dernière en 2017 et 2018.

La dette propre municipale tous budgets confondus s'établit ainsi à 49 180 051 € au 1er janvier 2023, en hausse de 3,48 % (+ 1,65 M€) par rapport à 2022.

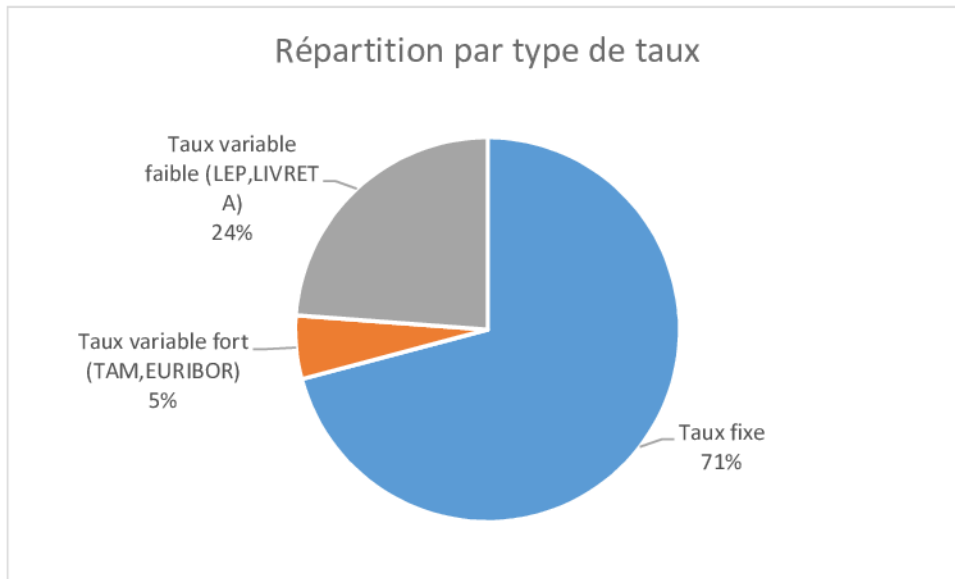
€	Encours au 01/01/2022	Encours au 01/01/2023	Var. €	Var. %
Budget principal	49 798 651,52	50 318 401,34	519 749,82	1,04%
Budget panneaux photovoltaïques	409 277,33	332 557,03	-76 720,30	-18,75%
Dette brute budget général	50 207 928,85	50 650 958,37	443 029,52	0,88%
Dette récupérable vis-à-vis de la CAC	2 681 846,73	1 470 906,85	-1 210 939,88	-45,15%
Dette propre budget général	47 526 082,12	49 180 051,52	1 653 969,40	3,48%

5.3. Une annuité bénéficiant de taux faibles et sécurisés

Le taux moyen reflète la qualité budgétaire de la dette sur l'exercice. S'élevant à 0,95 % pour 2021, il est l'un des plus bas des communes de la strate (moyenne 2,06 %).



La dette est saine, composée de 71 % de taux fixe, 24 % de Livret A et LE courants. En l'espace de deux années, l'encours à taux fixe est devenu prépondérant, grâce aux deux nouveaux emprunts totalisant 19 M€. Cette structure permet de limiter l'impact de la hausse des taux sur le budget de la collectivité.



Au regard de la charte Gissler, la dette du budget général est entièrement sécurisée, avec 100 % de 1A, c'est-à-dire des emprunts à taux fixe ou à taux variable, y compris les swaps, représentant 19% de l'encours qui permettent de se protéger de la hausse actuelle des taux.

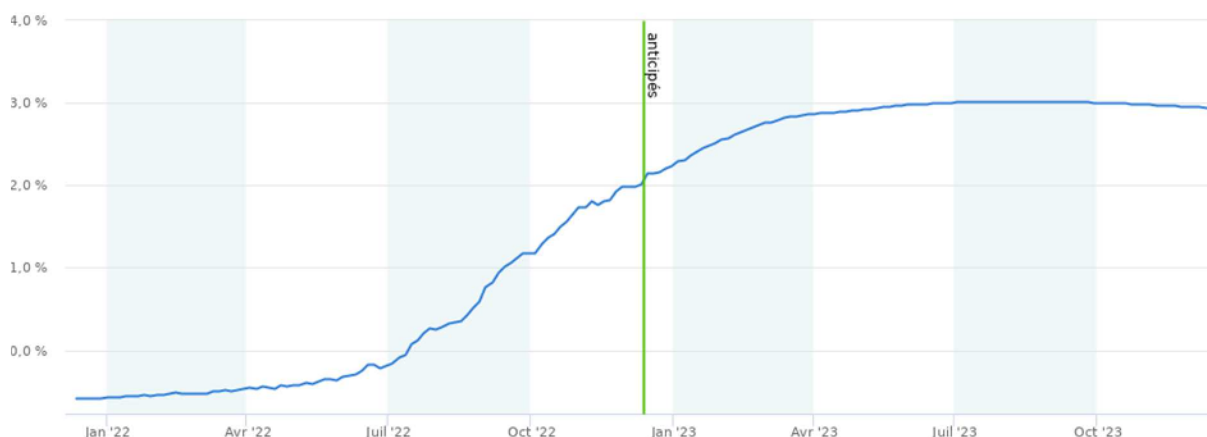
Après une longue période de taux historiquement bas voire négatifs, la hausse amorcée depuis 2022 va se poursuivre en 2023.

Le Livret A est passé de 0,5% à 1% le 1^{er} février puis à 2% le 1^{er} août 2022. Même s'il n'est pas anticipé à la hausse par les marchés, il pourrait atteindre les 3% en 2023.



Le taux Euribor 3 mois est anticipé à la hausse jusqu'à fin juin 2023 pour se stabiliser autour des 3%.

Euribor 3 M



De par une faible exposition aux taux variables, l'annuité nette prévisionnelle du budget principal demeure contenue, en atteignant 6 095 954 €.

En neutralisant l'emprunt lié au FDTP 2022 qui n'est pas reconduit en 2023, l'annuité de la dette progresse de 2,1% par rapport à 2022, soit +127 343 €.

	BP 2022 hors emprunt FDTP	BP 2023	Var. €	Var. %
Capital	5 001 392	5 445 147	443 755	8,9%
Intérêts (y ICNE et swaps nets)	656 284	1 001 652	345 368	52,6%
Annuité brute	5 657 676	6 446 799	789 123	13,9%
			0	
Annuité récupérée CAC	310 935	350 845	39 910	12,8%
			0	
Annuité nette	5 968 611	6 095 954	127 343	2,1%

Conclusion

Ce rapport d'orientation budgétaire traduit une nouvelle fois la qualité de la gestion financière de Cherbourg-en-Cotentin qui place notre commune dans le peloton de tête des communes de sa strate pour l'ensemble des indicateurs sur 2021. Notre qualité de gestion et l'adaptation du PPI au nouveau contexte financier permettront de dégager les moyens adaptés pour accomplir d'ici la fin du mandat le programme municipal. Cherbourg-en-Cotentin a ainsi pour objectif de poursuivre son programme d'investissements inédit, pour préparer l'avenir au service de ses habitants. Cette ambition propose de développer et harmoniser

un service public toujours plus proche du citoyen, et lui offrir un cadre de vie et des modes de vie et respectueux des engagements visant à lutter contre le réchauffement climatique. Cette ambition a également pour objectif de mieux structurer la solidarité sur le territoire en mettant à disposition plus de services et de moyens en matière de santé, d'éducation et d'initiatives culturelles et associatives.

Le budget primitif 2023 confirmera ces axes forts de la municipalité tout en laissant à la prochaine mandature les moyens de poursuivre la construction d'une ville que l'on souhaite toujours plus solidaire, attractive, dynamique et respectueuse de son environnement.

Le Maire

Benoît ARRIVE

2022

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le territoire de Cherbourg- en-Cotentin



Table des matières

Préambule	2
1 VOLET INTERNE : ETAT DES LIEUX POUR L'ANNEE 2021.....	4
1-1 Généralités	4
1-2 Répartition par catégorie.....	6
1-3 Répartition par filières.....	9
1-4 Répartition sur les agents contractuels	10
1-5 Promotions.....	11
1-6 Répartition des primes dans les rémunérations annuelles brutes.....	12
1-7 Répartition dans les formations.....	13
1-8 Répartition par temps de travail	14
2 VOLET EXTERNE : GENERALITES	18
1 Un festival dédié	18
2 L'engagement dans la lutte contre les violences	18
3 La prise en compte du genre dans la promotion de la santé	18
4 Les instances de coordination	19
3 BILAN ET PROSPECTIVES.....	21
4 ANNEXES	0
Plan d'action pluriannuel égalité professionnelle bilan des actions 2021.....	0
Synthèse du Baromètre avec données issues du RSU de 2021 (à titre d'exemple)	2

Préambule

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et aux intercommunalités de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014, et le décret du 24 juin 2015 en fixe le contenu:

- **1.La première partie concerne le volet interne.**
- **2.La seconde partie concerne le volet externe**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a également instauré le rapport social unique, qui regroupe à compter du 1^{er} janvier 2021, les données relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ,au handicap, à la santé et sécurité au travail, au handicap et à la lutte contre les discriminations...

1- VOLET INTERNE



1 VOLET INTERNE : ETAT DES LIEUX POUR L'ANNEE 2021

L'état des lieux s'appuie sur les données issues du RSU (rapport social unique) de 2021 et concerne l'intégralité du périmètre d'intervention de la collectivité, à savoir la ville et le centre communal d'action social (CCAS). Pour rappel, le seuil des 40% de personnes de chaque sexe auquel il est fait référence est celui issu de la loi du 12 mars 2012 (mais dont l'application ne concerne légalement que les emplois fonctionnels).

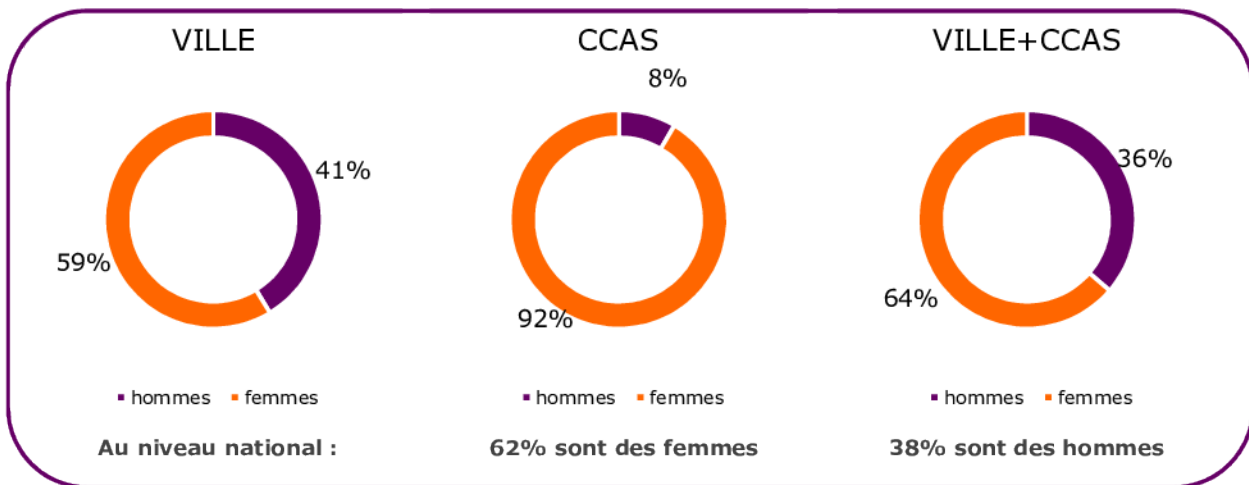
La lecture du rapport social unique (RSU) permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'analyse disponibles sont nombreux : effectifs, rémunération, temps de travail, formation, action sociale...

1-1 Généralités

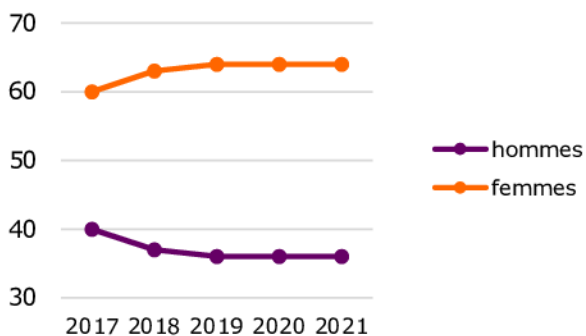
6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en 2021

L'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2021 est majoritairement féminin (64%) et en progression de plus 1,18% depuis 2018, avec une influence des effectifs du CCAS (92% de l'effectif est féminin) sur celui de la ville déjà majoritairement féminisé (59% de femmes).

Le taux de féminisation de Cherbourg en Cotentin est supérieur à celui observé au niveau national. En effet au niveau national, dans la fonction publique territoriale la part des femmes est de 62% contre 46% dans le privé. (Source DGAFP-2019).



Evolution annuelle en %



Une tendance à la féminisation des agents de la collectivité se confirme mais reste stable depuis 2019.

Elle s'explique par plusieurs facteurs et notamment la succession de transferts à forte concentration masculine de plusieurs directions vers le Cotentin depuis 2017, comme la direction propreté urbaine au 1^{er} janvier 2017, la direction du cycle de l'eau ou bien encore l'habitat au 1^{er} janvier 2018.

Il est à noter un passage significatif du seuil des 40% garantissant la représentation équilibrée en 2017 et accentué pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021.

REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2020





	Ville		CCAS		Ville + CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	23	15	1	6	24	21
25 à 29 ans	48	51	1	19	49	70
30 à 34 ans	42	76	2	12	44	88
35 à 39 ans	60	98	3	26	63	124
40 à 44 ans	86	133	2	39	88	172
45 à 49 ans	132	179	5	40	137	219
50 à 54 ans	111	172	5	51	116	223
55 à 59 ans	152	187	5	60	157	247
60 à 61 ans	36	49	0	17	36	66
62 à 64 ans	8	31	1	7	9	38
≥ 65 ans	1	1	1	3	2	4
Total	699	992	26	280	725	1272

REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2021

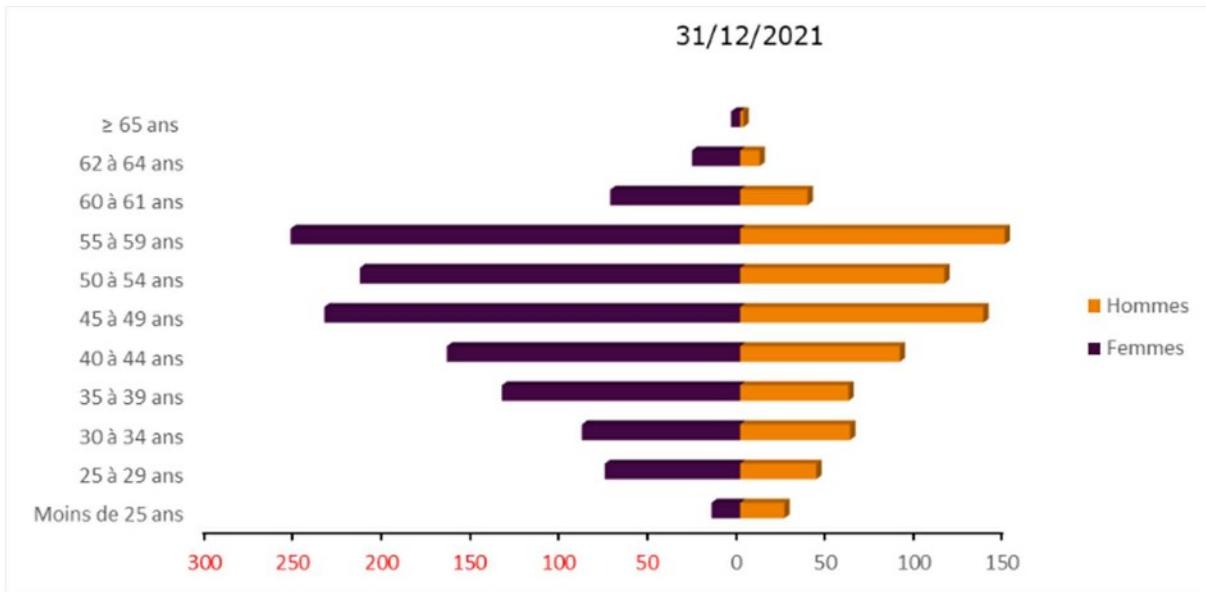
	Ville		CCAS		Ville + CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	24	12	1	4	25	16
25 à 29 ans	42	57	1	19	43	76
30 à 34 ans	60	68	2	21	62	89
35 à 39 ans	57	112	4	22	61	134
40 à 44 ans	88	126	2	39	90	165
45 à 49 ans	133	195	4	39	137	234
50 à 54 ans	111	168	4	46	115	214
55 à 59 ans	144	194	5	59	149	253
60 à 61 ans	38	51	0	22	38	73
62 à 64 ans	11	22	0	5	11	27
≥ 65 ans	1	3	1	2	2	5
Total	709	1008	24	278	733	1286

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen pour une femme se situe aux alentours de 45,5 ans quand celui des hommes est de 45,1 ans selon le rapport annuel sur l'égalité pour 2019 de la DGAFP.

Pour Cherbourg en Cotentin, l'âge des titulaires est un peu plus avancé avec un âge moyen pour les femmes qui se situe à 47,4 ans et celui des hommes à 46,6 ans. Il s'agit donc d'un indicateur important de vieillissement de la structure.

Age moyen des agents permanents Ville		Age moyen des agents permanents CCAS	
			
46.7 ans	47.2 ans	46.5 ans	47.6 ans

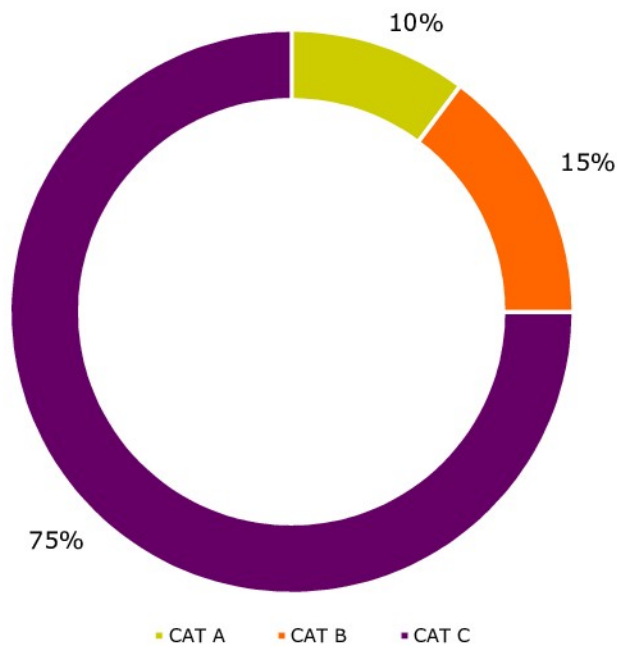
PYRAMIDES DES AGES



Au regard de la pyramide des âges de la collectivité, il apparaît nettement que les prochaines années observent des départs à la retraite très importants, avec une forte concentration de l'effectif féminin, il s'agit peut-être là d'un levier intéressant pour favoriser le rééquilibrage. En effet, 25,35% de l'effectif féminin est concentré dans les 3 tranches d'âge suivantes 55 à 59 ans, 60 à 61 ans, 62 à 64 ans.

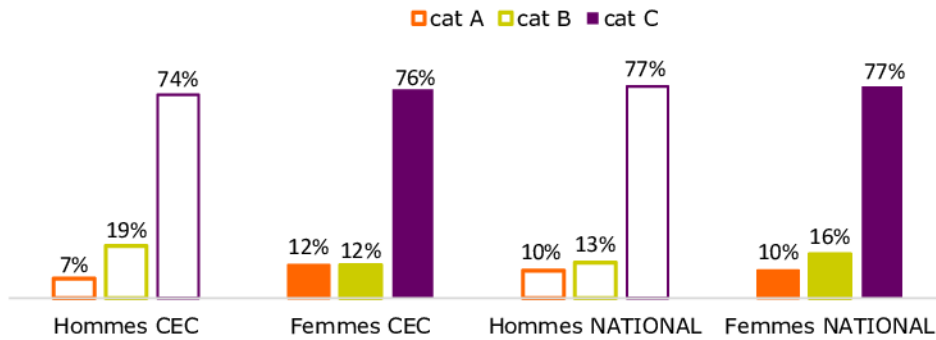
1-2 Répartition par catégorie

Répartition des agents par catégorie



Une répartition plutôt homogène entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique

Répartition des agents par genre et par catégorie



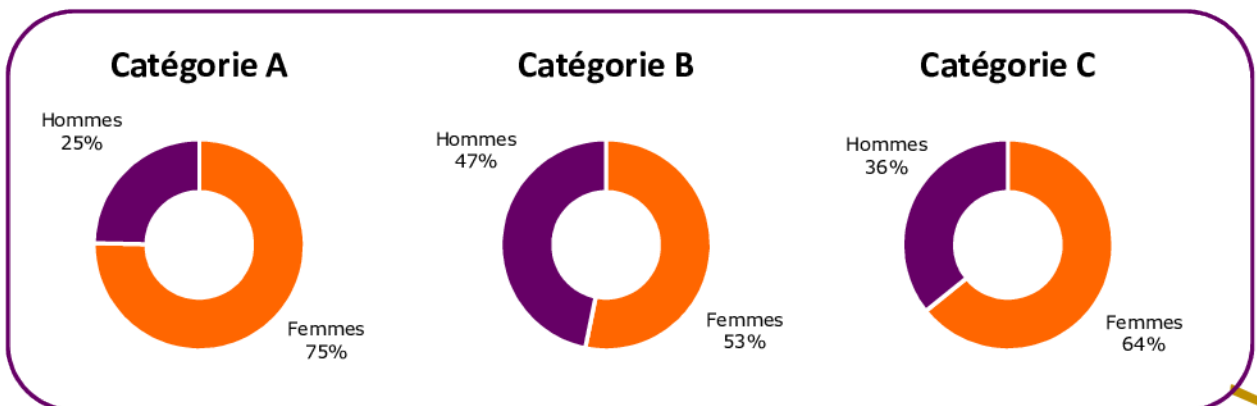
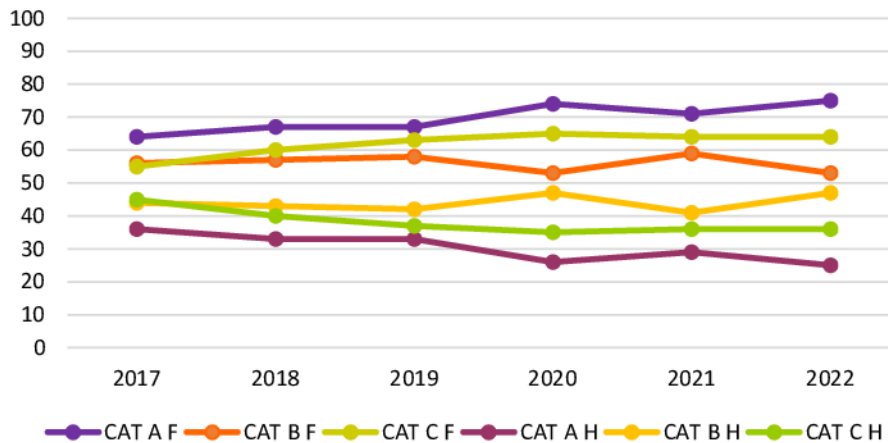
Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B) sur Cherbourg en Cotentin :

- 24% des femmes relèvent des catégories A et B
- 26% des hommes relèvent des catégories A et B

Au niveau national, le constat est le suivant :

- 26% des femmes relèvent des catégories A et B
- 23% des hommes relèvent des catégories A et B

Evolution des effectifs par catégories

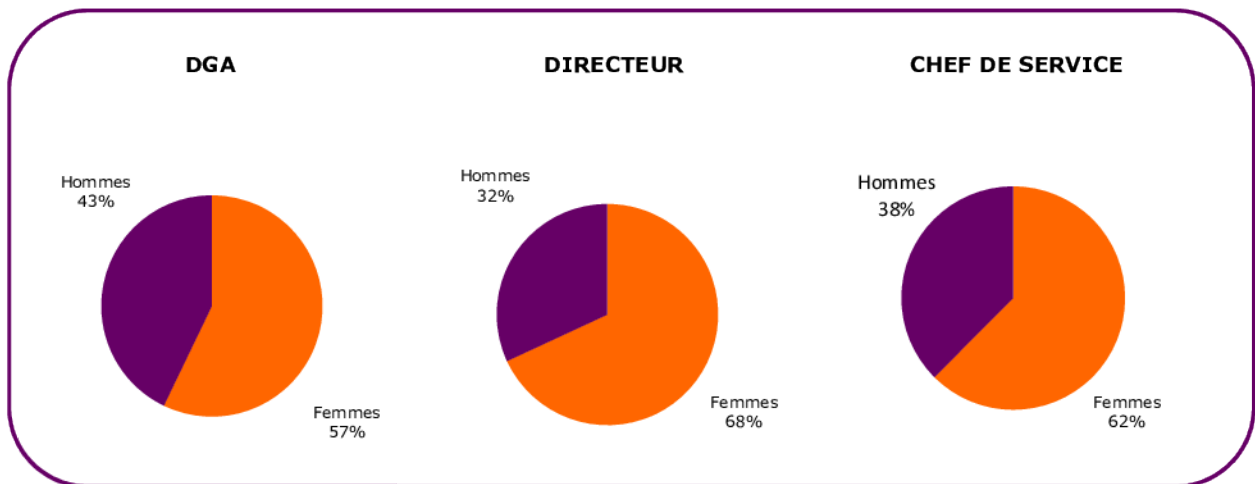


Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019).

- Les catégories A observent: 62% de femmes/ 38% d'hommes
- Les catégories B observent: 63% de femmes/37% d'hommes
- Les catégories C observent: 61% de femmes/ 39% d'hommes

Un fort taux de féminisation se retrouve également dans les catégories de grade. En effet, les femmes représentent 75% des catégories A avec une augmentation de 4 points par rapport à 2020. Concernant les catégories B on observe une large féminisation des effectifs (53%) avec tout de même une baisse de -6 points (effet de levier). Quant aux catégories C, la féminisation reste prégnante et plutôt stable avec 64% (soit une augmentation de +1,59% par rapport à 2018).

La faible représentation des hommes dans certaines catégories est constatée depuis 2016 notamment pour les catégories A et désormais C.



Concernant les emplois fonctionnels, ce sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale. Il existe cependant une obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique instaurée par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Elle concerne les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants, les départements et les régions.

Ces emplois sur Cherbourg en Cotentin, comme le montre le graphique ci-dessous, sont à l'équilibre depuis 2021 avec 50% de femmes et 50% d'hommes.

Répartition des emplois fonctionnels



1-3 Répartition par filières

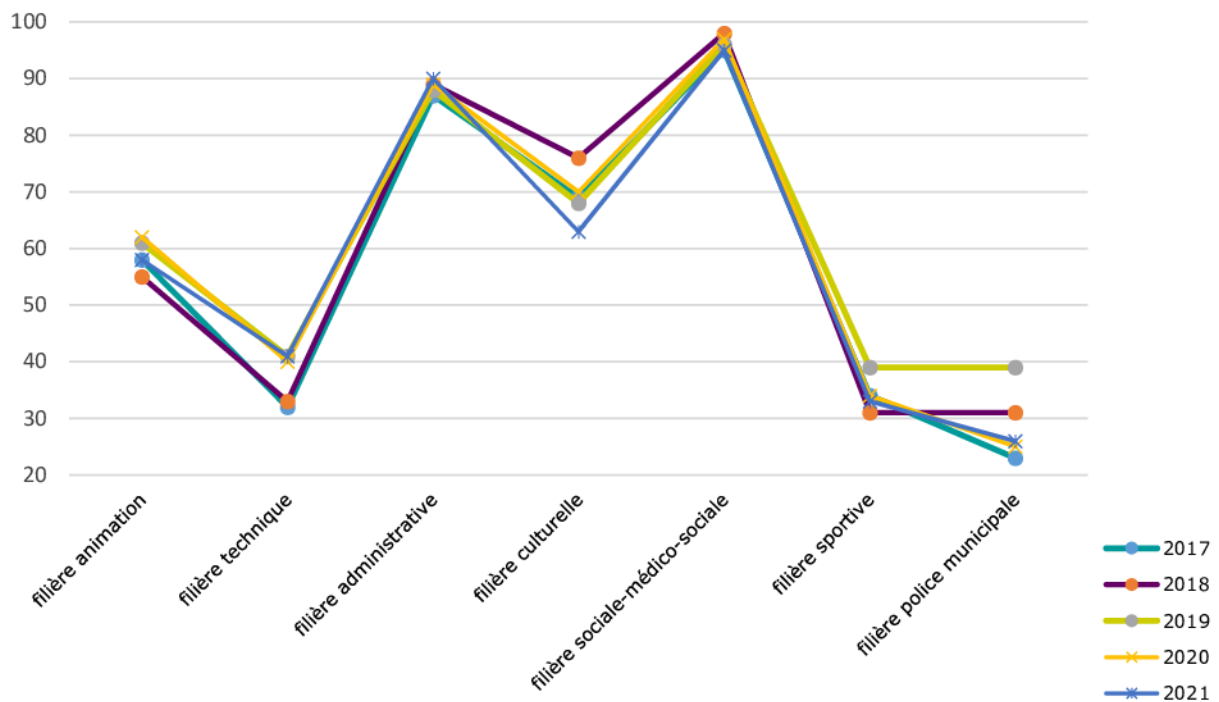
Des disparités dans la répartition par genre selon la filière

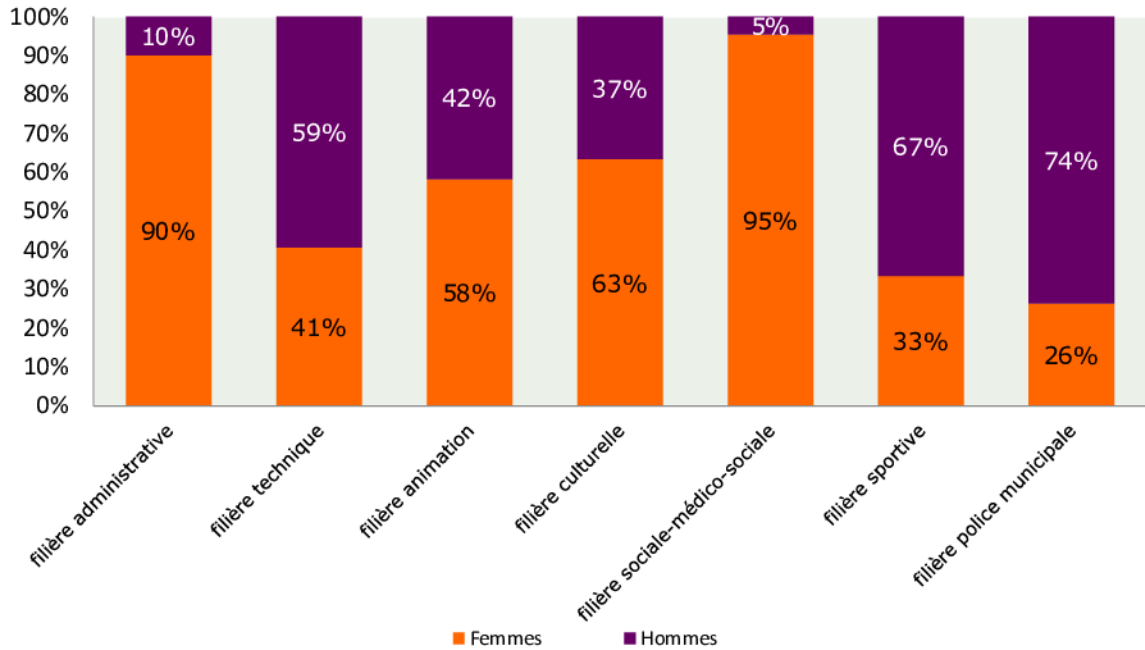
Si on s'intéresse à la répartition par filière, au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières médico-sociales (96%), administratives (82%) et l'animation (72%). La filière la moins féminisée est la police municipale (22%) (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019).

La collectivité de Cherbourg en Cotentin suit globalement cette tendance. Certaines filières sont très largement féminisées comme la filière administrative (90%) l'animation (58%) ou bien encore la filière médico-sociale (95%). En revanche les filières sport et technique mais aussi police municipale observent un effectif plutôt masculin. Il est à noter que la filière technique observe un effet de levier en faveur des femmes dû à la forte propension de transferts vers le Cotentin. En outre, la police municipale qui séduisait davantage les femmes ces dernières années, observe en 2020 une régression avec 26% de son effectif féminin.

Les recrutements s'opèrent sur la base de la formation, de l'expérience, des compétences, des aptitudes à prendre en charge les fonctions et les responsabilités du poste à pourvoir ainsi que les capacités des candidats à s'intégrer dans un collectif de travail. Il n'y a donc pas d'emploi prédéterminé par genre. Toutefois, à l'instar des données nationales précisées précédemment, les emplois de certaines filières sont très majoritairement occupés par des femmes (filière administrative, animation, et surtout médico-sociale). Ces statistiques illustrent les difficultés à recruter des hommes ou des femmes sur certaines filières, par défaut de candidats, car les choix d'orientations professionnelles se sont opérés bien en amont. Par ailleurs, le relatif équilibre sur certaines filières cache une réalité bien différente selon les métiers. Ainsi, au sein de la filière technique, les postes d'agents de propreté sont occupés par des femmes, alors que les emplois liés aux métiers du bâtiment sont majoritairement occupés par des hommes.

Evolution du taux de féminisation par filière





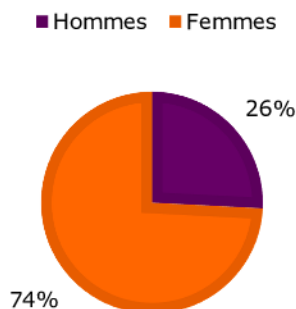
1-4 Répartition sur les agents contractuels

Au niveau national et particulièrement pour la fonction publique territoriale, les titulaires représentent 59% des effectifs féminins contre 41% pour les hommes. Et concernant les contractuels, 67% sont des femmes et 33% sont des hommes. (Source DGAFP, chiffres clé de l'égalité pro 2019)

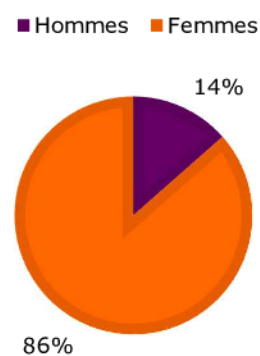
Ainsi on constate que :

- le pourcentage des femmes titulaires est plus important qu'au niveau national +5pts.
- les agents contractuels sont davantage des femmes et elles représentent 77% contre 33% pour les hommes, soit respectivement +10 pts pour les femmes par rapport au niveau national.

Répartition des non titulaires Ville



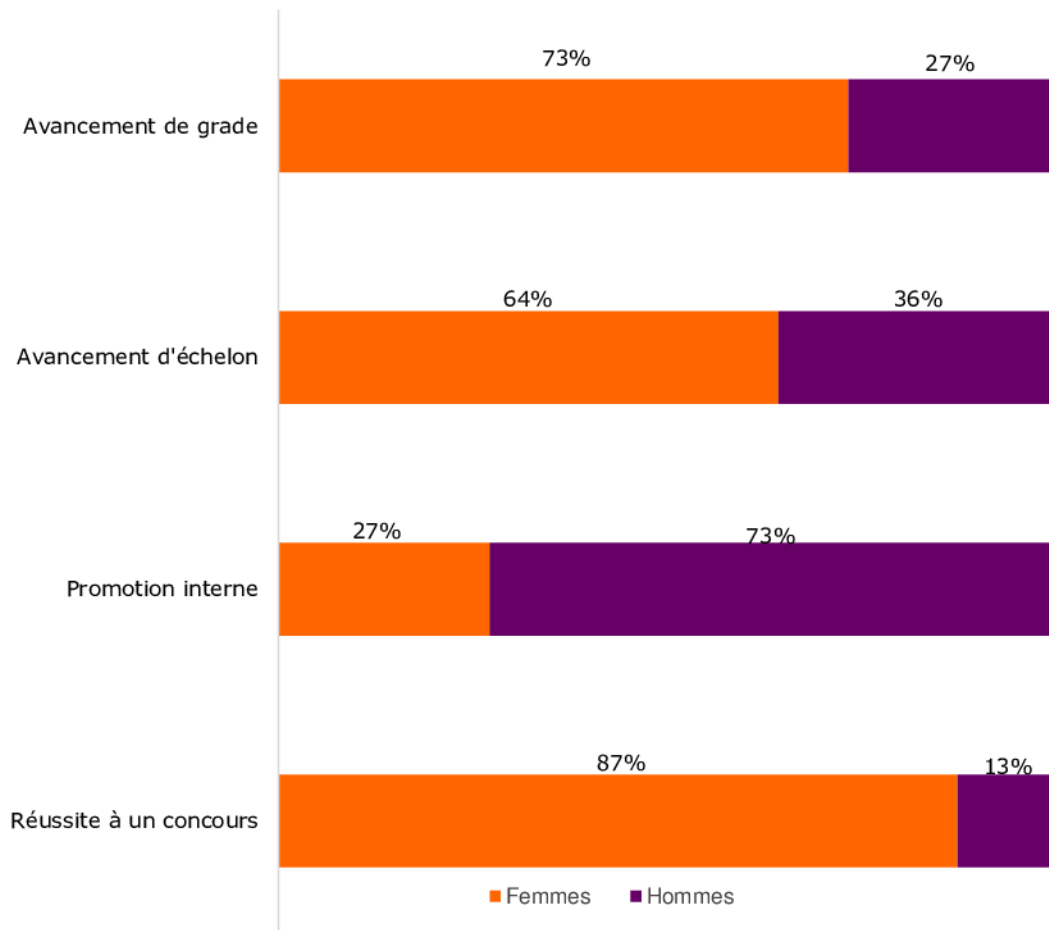
Répartition des non titulaires CCAS

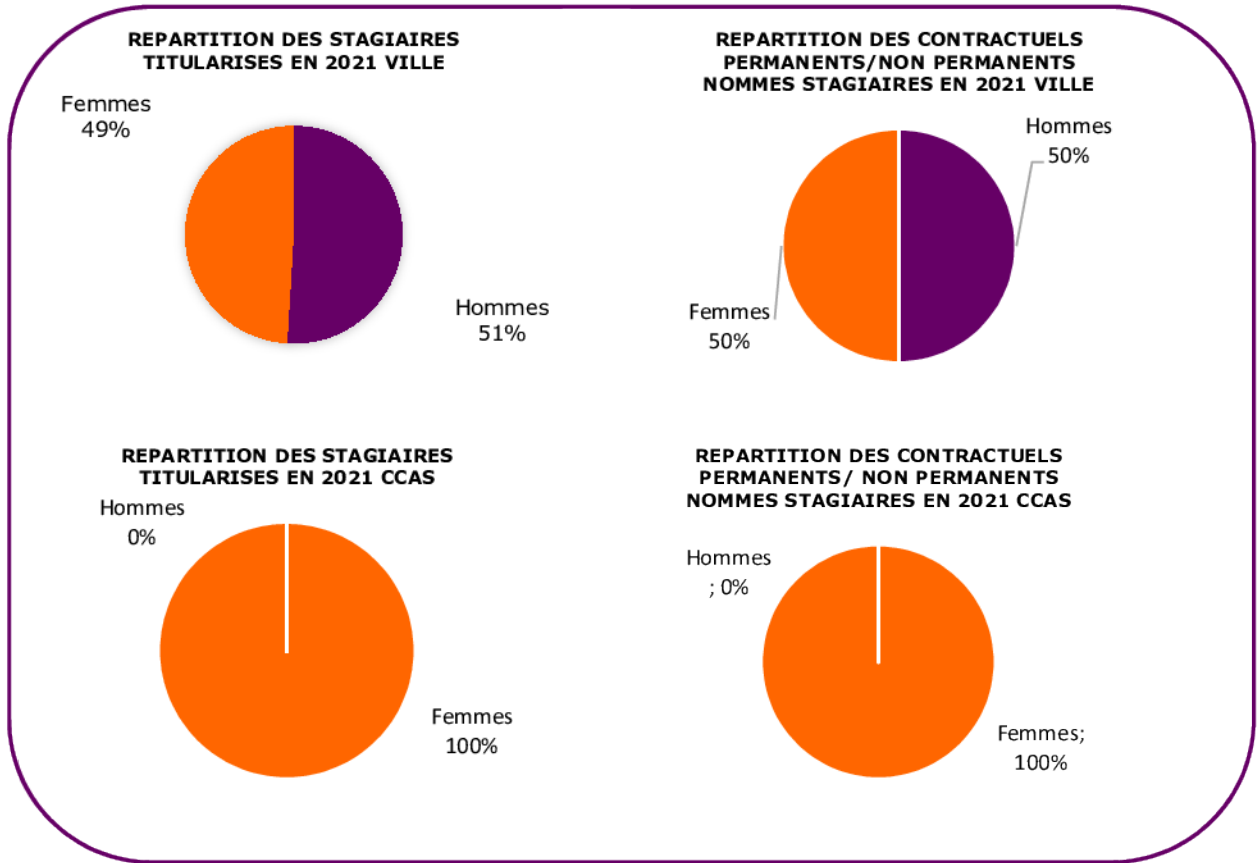


1-5 Promotions

On constate:

- -que les avancements de grades et d'échelon suivent la tendance générale de la collectivité et notamment des effectifs majoritairement féminins
- -que les hommes sont davantage promus en interne
- -et que la tendance s'inverse pour la réussite aux différents concours.
- -que la stagiairisation des agents qu'ils soient nommés stagiaires ou titularisés côté ville, montre un effort de la collectivité pour rééquilibrer les effectifs, ce qui est moins visible côté CCAS.

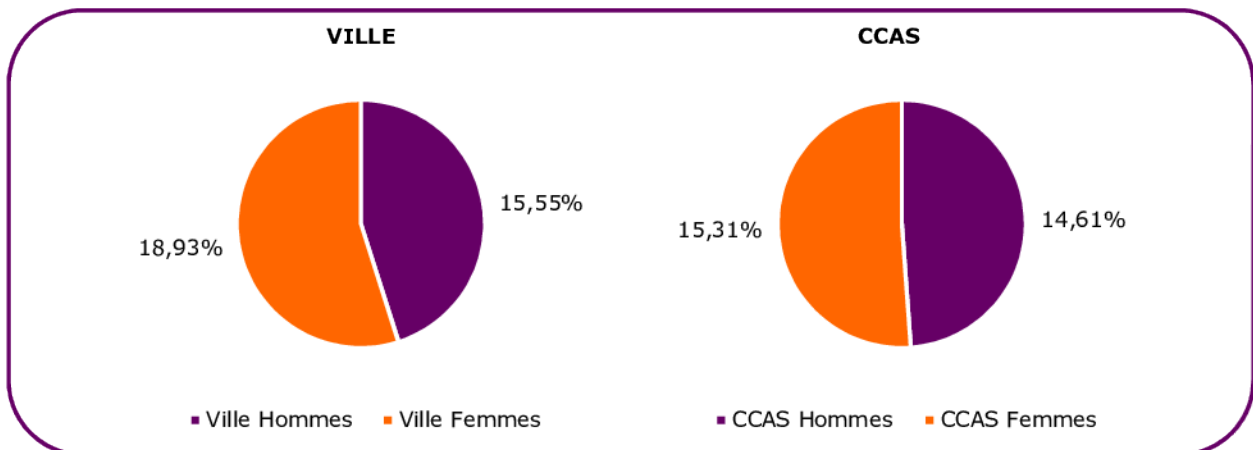




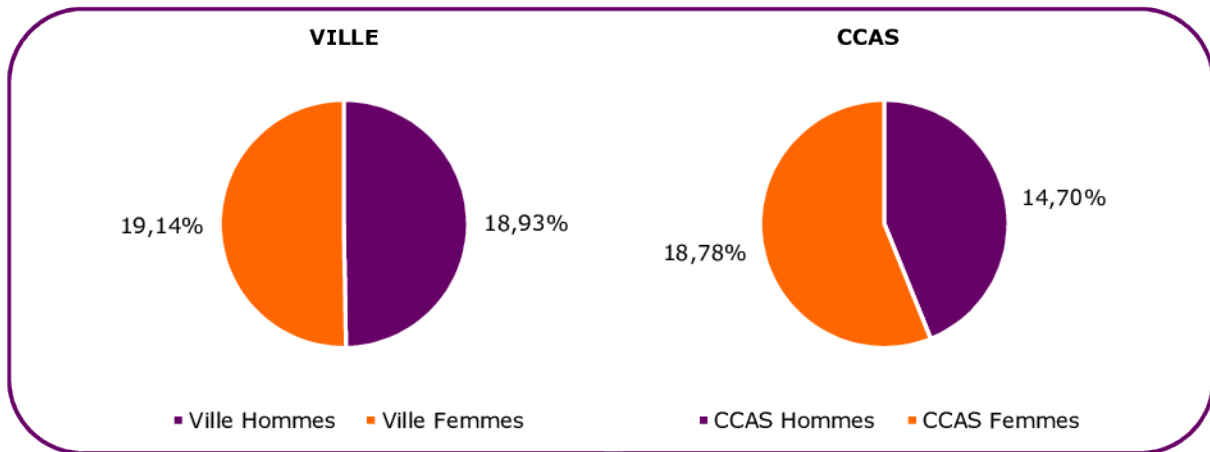
1-6 Répartition des primes dans les rémunérations annuelles brutes

La répartition entre femmes et hommes sur le montant moyen des rémunérations annuelles brutes pour les fonctionnaires sur emploi permanent reste stable par rapport à l'année précédente. De façon générale, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est identique selon le sexe.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des titulaires



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent



Un salaire brut annuel des femmes inférieur de 5,4% à celui des hommes

Sur Cherbourg en Cotentin, les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 5,4% de plus que les femmes. Cet écart est néanmoins moins marqué qu'au niveau national. Sur l'ensemble du territoire, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18.9% à celles des femmes avec des moyennes de rémunérations plus basses (25408.1 euros pour les femmes et 30209.7 euros pour les hommes)

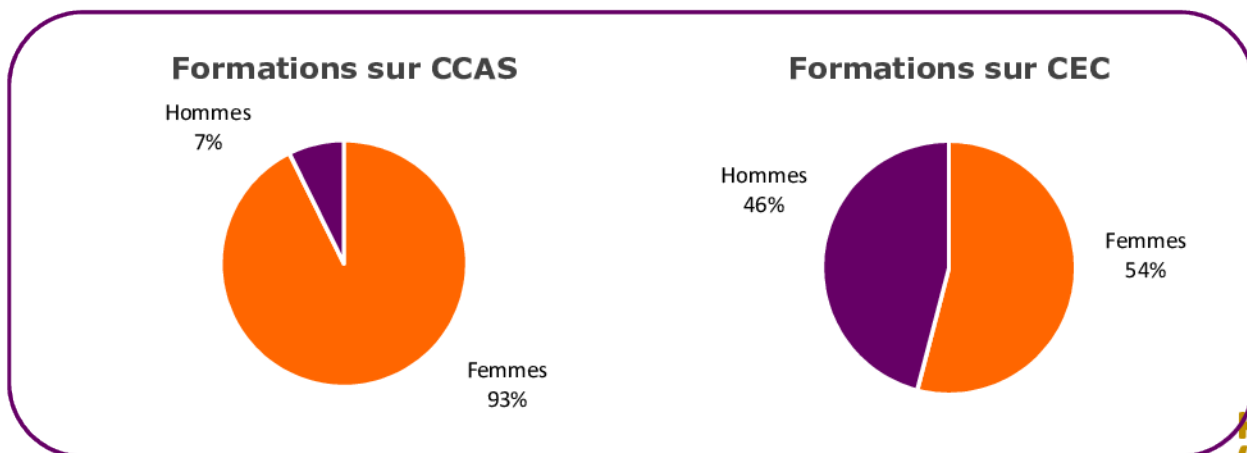
Emploi permanent	Femmes	Hommes
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent (Cherbourg en Cotentin)	26507.46€	27844,93€
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent (niveau national)	25408.1€	30209.7€

1-7 Répartition dans les formations

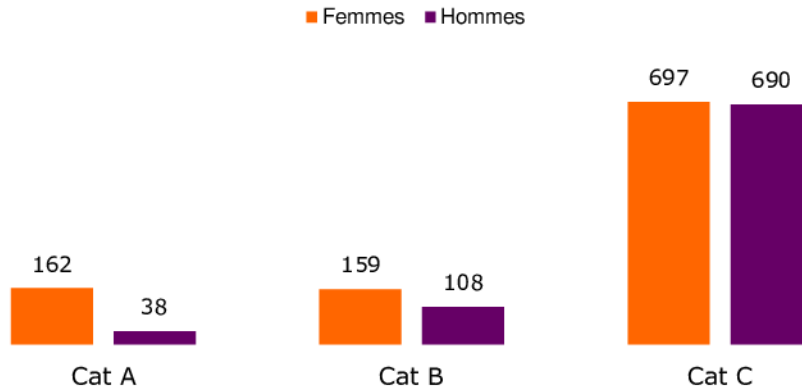
De façon générale, concernant le nombre de départs en formation sur la collectivité, la répartition femmes/hommes suit le taux général des agents et est corrélé avec les effectifs.

965 agents sur emplois permanents sont partis en formation au moins une fois dans l'année 2021 dont 569 femmes et 396 hommes.

Ce qui représente en 2021, 4052 jours de formations, 2315 jours pour les hommes et 1737 jours pour les femmes.



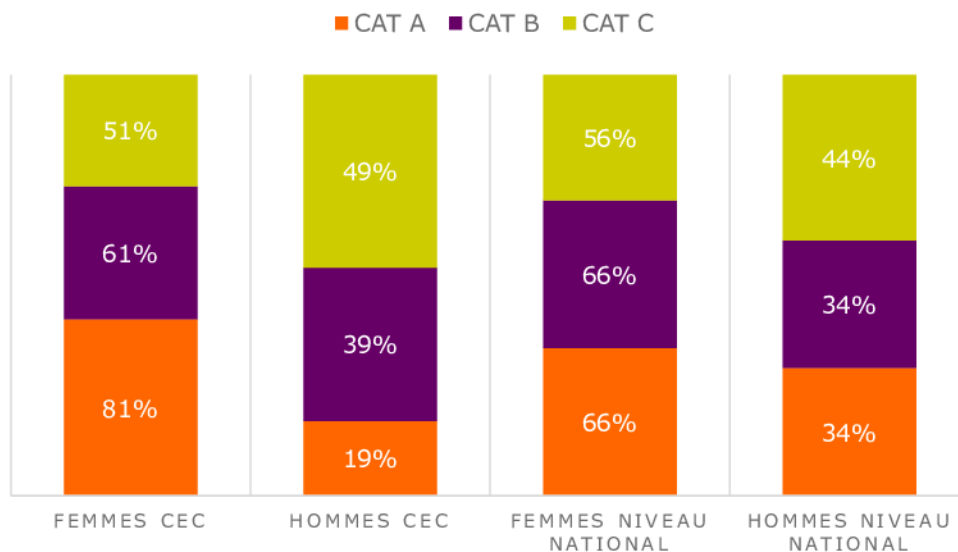
Nombre de départs en formation des agents sur emploi permanent (CEC et CCAS)



Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

Le taux de départ en formation par catégorie selon le genre suit la structure des effectifs de Cherbourg en Cotentin en 2021. On notera toutefois que les femmes en catégorie A partent plus en formation que les hommes de la même catégorie. Elles sont 81% à partir en formation alors qu'elles représentent 75% des effectifs de cette catégorie. On observe cette tendance pour les agents masculins de catégorie C qui sont 49% à partir en formation alors qu'ils représentent 36% des effectifs de cette catégorie.

Taux de départ en formation par catégorie selon le genre

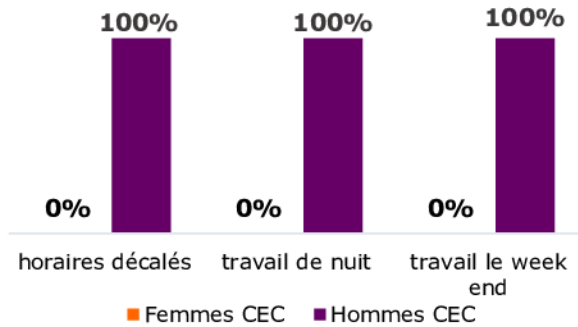


1-8 Répartition par temps de travail

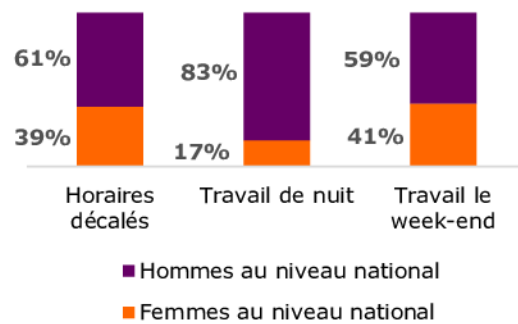
Des disparités dans la répartition des contraintes liées au temps de travail

On observe des disparités dans la répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail tant au niveau national qu'à Cherbourg en Cotentin.

Répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre



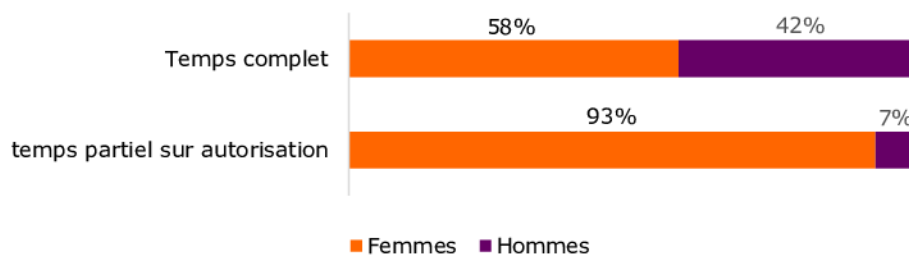
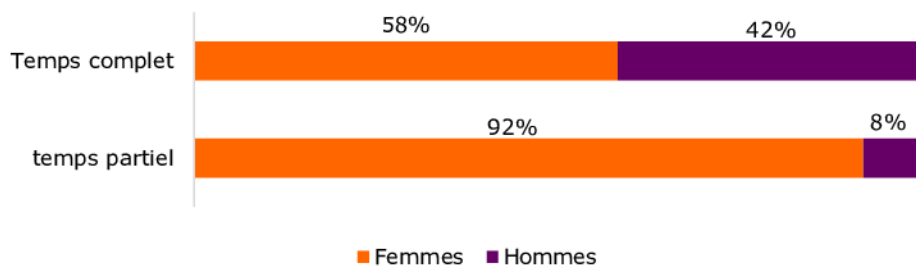
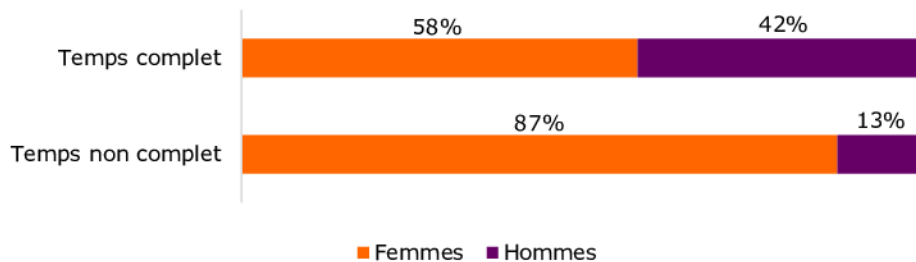
Répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre



Temps partiel, temps non complet

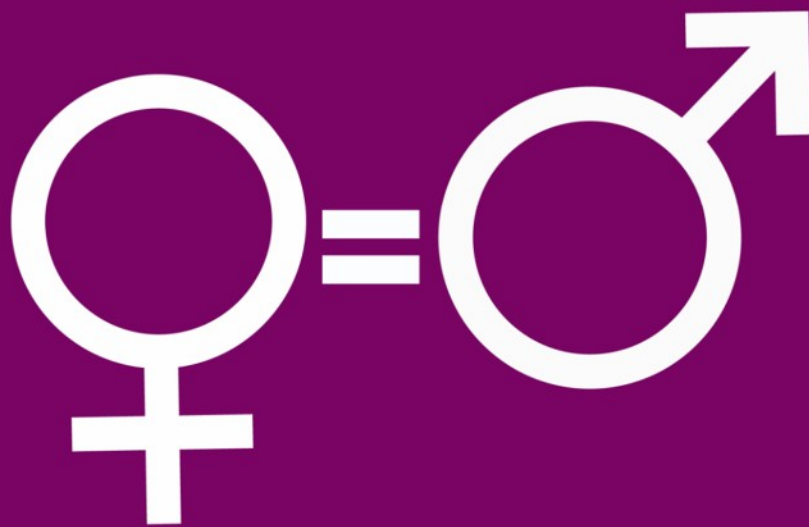
Il faut distinguer temps non complet et temps partiel. Les agents travaillant à temps non complet effectuent une durée de travail inférieure à 35 heures car leur emploi ne nécessite pas un temps complet. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent sur une période définie.

La comparaison des agents titulaires à temps plein, à temps partiel ainsi qu'à temps non complet met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel. Ce qui peut avoir un impact sur leur fin de la carrière. Avec 92 % des temps partiels et 93% des temps partiels sur autorisation occupés par des femmes, Cherbourg en Cotentin se situe au-dessus de la moyenne nationale.



AGENTS PERMANENTS CEC+CCAS AU 31/12/2021 "hors temps partiels thérapeutiques"	Femmes	Hommes
Temps partiel	33	3
Temps partiel sur autorisation	101	8
Temps complet	852	688
Temps non complet	179	26

2- VOLET EXTERNE



2 VOLET EXTERNE : GENERALITES

Le volet externe se décline en 3 axes majeurs :

- Un festival dédié
- Un engagement fort dans la lutte contre les violences
- La prise en compte du genre dans la promotion de la santé

1 Un festival dédié

S'appuyant sur la Journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, le festival Femmes dans la Ville a vécu sa petite enfance en valorisant la place de la femme dans la cité, son enfance à dénoncer les inégalités persistantes et son adolescence à contrer les stéréotypes qu'ils soient féminins ou masculins pour tenter de libérer les individus des carcans dans lesquels ils se retrouvent prisonniers. À l'heure de sa majorité, le festival veut plus que jamais contrer les stéréotypes de genre et lutter contre toutes les formes de discriminations, rendre possible l'épanouissement individuel et façonner une société ouverte sur le monde et respectueuse de l'altérité. Depuis 2022, le festival s'affiche comme « Le festival qui bouscule le genre »

En 2022, les règles d'urgence sanitaire étant encore en vigueur, le village du festival, habituellement situé en cœur de ville a dû se délocaliser en proche périphérie.

Par ailleurs, l'équipe en charge du festival étant occupé à la vaccination et à la collecte pour l'Ukraine, la manifestation a été organisée à minima

2023 sera vraisemblablement du même acabit, le budget alloué à l'évènement ayant été revu à la baisse dans le cadre des restrictions budgétaires.

2 L'engagement dans la lutte contre les violences

Inscrit tant dans le Plan Municipal de Santé que dans la feuille de route du Conseil Local de Prévention de la délinquance, Cherbourg-en-Cotentin poursuit l'implication des communes historiques et de la Cuc dans la mobilisation pour l'élimination des violences faites aux femmes depuis 20 ans autour de 2 axes forts :

- L'accompagnement et le soutien des partenaires engagés dans la lutte contre les violences intra familiales :

Cet axe a été et reste une priorité du conseil de sécurité et de prévention de la délinquance. Depuis 10 ans, ce choix conjugué au souhait des différents acteurs associatifs de développer un travail en commun a permis d'engager une démarche de réseau en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. C'est aujourd'hui un réseau consolidé de partenaires qui développe les complémentarités, échange autour des problématiques communes pour informer les pouvoirs publics des réalités rencontrées et se mobilise chaque année pour :

- o accompagner les professionnels pour savoir reconnaître, aider et orienter les victimes
- o veiller à la lisibilité des lieux d'accueil et d'écoute
- o sensibiliser le grand public, notamment autour du 25 novembre

Des outils pratiques sont ainsi diffusés sur Cherbourg-en-Cotentin : les cartes de visites présentant les ressources locales et les numéros nationaux édités par la ville et le guide violences conjugales savoir les reconnaître édité par le département de la Manche (guide en pièce jointe).

- Les actions de lutte contre le sexisme qui constitue le terreau des violences faites aux femmes

Les services de Cherbourg en Cotentin et ses partenaires réalisent chaque année des interventions dans les établissements scolaires de la primaire au lycée et organisent des temps de sensibilisation du grand public autour de la journée du 25 novembre.

3 La prise en compte du genre dans la promotion de la santé

La prise en compte du genre dans la promotion de la santé, notamment la santé affective et sexuelle, s'appuie sur la reconnaissance de :

- L'importance du genre dans les déterminants de santé

- **L'impact des discriminations sexistes et homophobes dans la prise de risques**
- **Le genre comme première catégorisation de la population, une porte d'entrée à la lutte contre toutes les discriminations**

« La santé sexuelle est un état de bien-être physique, mental et social dans le domaine de la sexualité. Elle requiert une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles qui soient sources de plaisir et sans risque, libres de toute coercition, discrimination ou violence. La sexualité est influencée par des facteurs biologiques, psychologiques, sociaux, économiques, politiques, culturels, éthiques, juridiques, historiques, religieux et spirituels. « (OMS,)

La lutte contre les stéréotypes de genre est donc la base du parcours sur la vie affective et sexuelle qui permet de travailler sur les préjugés et représentations sur la sexualité, les normes, les relations amoureuses, les relations filles-garçons, l'identité sexuelle, le respect et les violences – Acquérir de l'information sur la santé sexuelle (la puberté, les IST, la contraception, les IVG) sans discriminations.

Le service santé propose des temps mutualisés pour les élèves (spectacle conférence atelier prix égalité jeunesse, concours vidéo...) qui en complément des enseignements, actions et interventions menés dans leur établissement respectif facilitent la mise en place d'un parcours d'éducation à la vie affective et sexuelle et à l'égalité.

Des outils mutualisés sont également mis à disposition pour faciliter la mise en place d'action qui contribuent au parcours d'éducation à la vie affective et sexuelle et à l'égalité (expositions, quizz interactif

4 Les instances de coordination

Pour permettre la déclinaison des axes ci-dessus, Cherbourg en Cotentin coordonne plusieurs instances afin d'échanger sur les difficultés rencontrées, sur les outils d'intervention à mutualiser, de participer à des actions de formation commune et de déterminer un programme d'actions cohérent tout au long de l'année.

Partenaires : Education nationale (infirmière, cpe, assistante sociale collèges et lycée), IFSI, Maison de jeunes, service jeunesse, service des quartiers, réseau parentalité, Centre de santé, associations dans le champ de la santé sexuelle et de la lutte contre les violences (CAAP 'S, VIH'GILANCE, Le Refuge, Antenne du Centre LGBTI, CIDFF, Sortir du Silence, Association Femmes, ACJM, ...), MADO, Fondation Bon Sauveur, CAARUD, ADSEAM, CHRS Louise Michel, CCAS, CHPC, Centre de planification, Au fil e l'eau, Cegidd, CPAM, DRDFE, Police Nationale, Parquet, Barreau, UMJ, CISPD de la CAC, CCAS, Département, infirmières libérales, ...

3-BILAN ET PROSPECTIVES



3 BILAN ET PROSPECTIVES

Ce rapport dresse le bilan et démontre l'engagement nécessaire sur plusieurs années pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire et en interne.

Sur le volet interne et au regard des données statistiques genrées existantes qui portent principalement sur la thématique emploi, des points d'amélioration et des opportunités restent à saisir pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Parmi les éléments clés à retenir : la collectivité suit de manière globale la tendance de fond de la fonction publique territoriale avec une forte féminisation de ses effectifs, une féminisation accrue de certaines filières, et des temps partiels occupés principalement par des femmes. Il ressort également un vieillissement des effectifs qui peut constituer une opportunité dans les prochaines années pour rétablir l'équilibre femmes/hommes dans les effectifs.

Concernant les éléments marquants en 2021, une démarche spécifique de réduction de l'emploi précaire a particulièrement visé les femmes, plus souvent touchées par l'emploi à temps non complet subit. Ainsi, 14 femmes exerçant le métier d'aide à domicile ont pu compléter leurs horaires de travail jusqu'au seuil des 28 h hebdomadaires nécessaires à la prise en compte de leurs droits à la CNRACL. Cette action d'envergure a nécessité un travail étroit des équipes RH avec le service concerné ainsi qu'avec les organisations syndicales.

De même, la prise en compte de la situation de la collectivité et les évolutions de la législation permettent de favoriser les actions. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec notamment la mise en place d'un plan d'action pluriannuel.

Ce plan d'action permet de structurer les différentes actions et un reporting spécifique est mené en comité technique, pour l'année 2022 celui-ci a eu lieu le 31 mai.

Pour l'année 2022/2023, le panorama des actions est le suivant :

Sur les actions déjà mises en œuvre et poursuivies :

- Continuité du travail (DSPF) pour favoriser l'accès aux postes de travail (Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, et les conditions de travail de façon globale (vestiaires...)
- Continuité du travail (DPA) pour accompagner la mixité par le recrutement
- Continuité du travail (DRSTTP) pour sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité, production d'informations ciblées dans le journal interne,
- Activation du dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations (DSPF/DRSTTP)

Sur les actions nouvelles :

- Constitution d'un groupe de travail sur la production d'informations ciblées et la diffusion de portraits d'agents via le journal interne, pour permettre la sensibilisation (travail avec DRSTTP).
- Constitution d'un groupe de travail sur le choix d'indicateurs complets sur la rémunération pour permettre une analyse fine des éventuels écarts (travail avec DPR).

Sur les prospectives

2023, sera l'occasion de réinterroger le plan d'actions égalité professionnelle dont la durée maximum est de 3 ans.

Plusieurs orientations peuvent être abordées afin notamment de résorber « l'effet portage RH » et encourager davantage de transversalité.

1/ Consolider la gouvernance de la politique égalité

Par la création d'un comité de pilotage constitué :

- De l'élue en charge de la santé handicap, lutte contre les discriminations égalité
- De l'élue en charge des ressources humaines modernisation administration système d'information
- De la directrice de la santé et des solidarités

- De la référente égalité rh interne

Le comité pourrait coordonner les différentes problématiques égalité F/H,(présentation annuelle au Comité Technique :bilans et nouvelles orientations, et correspondance entre les membres du COPIL)

Par la création d'un conseil consultatif interne égalité constitué :

- Représentants du personnel
- Agents volontaires
- D'élus

L'idée serait de cibler les actions en faveur de l'égalité professionnelle, de faire un point sur les avancées des diverses actions et projets, de constituer des groupes de travail avec des rencontres régulières.

Établir le PAE pluriannuel 2024-2027

- a. Groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan)
- b. Comité de suivi (phase de mise en œuvre, d'évaluation, et de révision du plan)

2/ A l'instar de certaines grandes villes, possibilité de s'appuyer sur le baromètre égalité pour cibler les actions

L'outil de calcul du baromètre d'égalité professionnelle est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'actions. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100, qui est finalement une version adaptée de l'index égalité dans le privé.

Le baromètre permet de s'autoévaluer avec l'appui de données issues du RSU de faire un benchmark et de situer la collectivité par rapport à la moyenne des collectivités comparables, de passer au crible les principaux freins, pour bâtir plus facilement le plan d'action triennal égalité professionnelle. De plus, il est possible de s'appuyer sur la trame pour définir une stratégie égalité professionnelle grâce à l'analyse qui peut être faite et des préconisations d'actions à mettre en place pour améliorer les indicateurs.

3/ Réinterroger la collectivité

La réinterrogation du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle peut être accompagnée par la mise en place d'un sondage pour permettre d'identifier les évolutions et pour suivre les préconisations du groupe de travail de 2018 en ciblant un échantillon représentatif d'agents et d'élus, et en s'appuyant sur le format de 2018 avec l'appel à l'IUT de Cherbourg en Cotentin.

4/ Sur le volet externe,

Le festival Femmes dans la ville 2023 permettra de faire le lien avec le volet interne et le volet externe du plan égalité en organisant

- Des sensibilisations à l'éducation non genrée à destination des ATSEM, des animateurs (internes et externes)
- Des sensibilisations-formation de prévention des violences sexistes et sexuelles dans le monde du spectacle vivant (agents de la ville et partenaires externes)
- Une journée « fais pas genre » co-construite avec les services jeunesse de la ville et les associations partenaires afin de déconstruire les stéréotypes de genre

La relance des groupes de travail violences et vie affective et sexuelle, en lien avec le réseau parentalité permettra de mettre en place des actions concertées avec l'ensemble des partenaires en 2023.

4-ANNEXES



4 ANNEXES

Plan d'action pluriannuel égalité professionnelle bilan des actions 2021

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

POLITIQUE RECRUTEMENT

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Favoriser la mixité par le recrutement	DEC	A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous les recrutements : postes permanents, CDD, stagiaires...)	Evolution du % de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	-
<p>Commentaires: La DEC rencontre des problématiques de recrutement et notamment des difficultés à attirer des candidats, et faute de candidature il n'y a pas toujours la possibilité de recruter le sexe le moins représenté à compétences égales. Un levier pourrait être trouvé en ouvrant à la voie de l'alternance, cette éventualité permettrait d'attirer des jeunes et/ou femmes en fonction des métiers</p>				

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

POLITIQUE MIXITE

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes	DSPMET	Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents, femmes et hommes. (vestiaires...)	Nbre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de agents concernés	79 études de postes réalisées
		Etude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les	Nbre d'études réalisées	
Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Avoir une politique RH non stéréotypée	DEC	Utiliser un vocabulaire non stéréotypé (terminologie des fiches de poste, organigrammes, communication interne...)	Nbre d'offres d'emploi revues dans ce sens	

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité interne

POLITIQUE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à		Restituer le diagnostic et le plan d'actions (intranet ou tout autre moyen)	restitution effective	Documents mis sur Intranet
Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)		Faire des portraits d'agents (cperso)	Nombre de portraits	Portrait d'agents : 1

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)		Faire connaître la politique menée par la collectivité en matière d'égalité (LDG...)	Nbre de canaux privilégiés	2

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité interne

POLITIQUE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	DSPMET	Mise en place de la cellule (fiche processus de traitement, et formations des agents concernés)	Edition des fiches processus Taux de formation des agents ciblés	Cellule mise en place en septembre 2021

Commentaires:

Un travail mené de concert entre la DCIDAS et la DSPMET a permis de créer la cellule signalement avec une validation en CHSCT en juin 2021 et mise en place effective pour septembre 2021. Cette mise en place s'est accompagnée d'informations à destination de l'ensemble des agents via la remise de flyers, d'articles dans le c perso, et de la mise en place d'une page reprenant les coordonnées de la cellule.

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)	DCIDAS	Informers les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation	Nbre d'informations dans ce sens	0

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)	DCIDAS	Mise en place d'enquêtes administratives	Nbre d'enquêtes administratives diligentées sur cette thématique	0

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité interne

POLITIQUE COMMUNICATION/SENSIBILISATION

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	DSPMET	Présentation d'un bilan des signalements et des suites données (bilan social, CHSCT)	Evolution du nombre de cas recensés	7 saisines sur 2021

Commentaires:

Un bilan spécifique sera fait en CHSCT, mais les dernières données font état de 7 saisines, dot 2 sont recevables et sont en cours, 1 est en cours d'analyse car les éléments sont nombreux, il y a également 3 autres saisines qui relèvent du MET, et 1 relativement problématique dont une intervention externe pourrait être possible.

Objectif	Pilote	Actions à mettre en oeuvre	Rappel de l'Indicateur	Suivi Indicateur
Former les agents à l'égalité et à la mixité	DEC	Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	Nbre de formations effectuées	7 personnes de formées

Commentaires:

6 personnes ont suivis 1 journée sur le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes dans la fonction publique: comment mener un entretien
 Et 1 personne a suivi une formation de 2 jours sur la thématique « harcèlements et discriminations »
 Possibilité de suivre des formations via la plateforme IDEALCO sur ces thèmes.



Synthèse du Baromètre avec données issues du RSU de 2021 (à titre d'exemple)

Baromètre de l'Égalité professionnelle - CHERBOURG EN COTENTIN 2022

64 / 100

13 / 27 L'égalité de rémunérations

- 0 / 9 L'égal accès aux 10+ hautes rémunérations
- 4 / 9 L'écart de rémunération
- 9 / 9 L'équité entre les filières technique et administrative

9 / 18 L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

- 9 / 9 L'équité face au temps non complet
- 0 / 9 L'accès au temps partiel

37 / 45 L'égal accès aux emplois

- 9 / 9 La parité des emplois fonctionnels
- 9 / 9 L'accès à la catégorie A
- 9 / 9 L'accès à la catégorie B
- 6 / 9 La mixité des principales filières
- 4 / 9 L'accès aux préparations concours et examens

5 / 10 Prévention et traitement des discriminations et actes de violence

- 5 / 5 L'existence d'un dispositif de signalement
- 0 / 5 La prévention des violences

L'égalité de rémunérations

13 / 27

L'égalité de rémunérations

0 / 9

L'égal accès aux 10+ hautes rémunérations

Objectif: Mesure l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure: La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est comprise entre 10 à 20 points.

40 %	Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
64 %	Taux de féminisation de l'emploi permanent
24 PTS	écarts de points

4 / 9

L'écart de rémunérations

Objectif: Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETPR entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

Mesure: La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres est de moins de 5%. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10%.

27844,93 €	Rémunérations moyennes des hommes sur emploi permanent
26507,46 €	Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent
5,4 %	écarts de rémunérations (>10%)

9 / 9

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

Objectif: Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique de la filière administrative (emplois permanents)

Mesure: La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération est inférieure de 5%. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10%

52088,40 €	Rémunérations moyennes des hommes cat A filière technique
50614,20 €	Rémunérations moyennes des femmes cat A filière administrative
2,91 %	écarts de rémunérations (>10%)

L'égal accès aux emplois

32 / 45

L'égal accès aux emplois

9 / 9

La parité des emplois fonctionnels

Objectif: Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est compris entre 10 à 20 points.

50 %	Taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de la collectivité
64 %	Taux de féminisation de l'emploi permanent
14 PTS	écarts de points (>20)

9 / 9

L'accès à la catégorie A

Objectif: Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

Mesure: La totalité des points attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

75 %	Taux de féminisation de la catégorie A
53 %	Taux de féminisation de la catégorie B
22 PTS	Ecart de points (>10 et <20)

4 / 9

L'accès à la catégorie B

Objectif: Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire

Mesure: La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

53 %	Taux de féminisation de la catégorie B
64 %	Taux de féminisation de la catégorie C
11 PTS	Ecart de points (>10 et <20)

6 / 9

La mixité des principales filières

Objectif: Mesurer la mixité des filières

Mesure: 3 points sont attribués pour chaque filière si le taux de féminisation de la filière tend à améliorer la situation globale dans la FPT. L'objectif étant de tendre vers une parité.

Les 3 principales filières:

Taux de féminisation (%)	Collectivité	National
Technique	41	40
Administrative	90	83
Culturelle	63	62

4 / 9

L'accès aux préparations concours et examens

Objectif: Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité. 4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

87 %	Taux de féminisation des préparations concours et examens
64 %	Taux de féminisation de l'emploi permanent
23 PTS	Ecart de points (<10)

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

9 / 18 L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

9 / 9

L'équité face au temps non complet

Objectif: Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

Mesure: La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est inférieure à 10 points.

58 %	Taux de féminisation des agents permanents à temps complet
64 %	Taux de féminisation de l'emploi permanent
6 PTS	écarts de points (<10)

0 / 9

L'accès au temps partiel

Objectif: Mesurer la part des agents à temps partiel selon le genre.

Mesure: La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel est supérieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est comprise entre 10 à 15 points.

92 %	Taux de féminisation des agents permanents à temps partiel dans la collectivité
64 %	Taux de féminisation de l'emploi permanent
28 PTS	Ecart de points (>15)

Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

5 / 10 Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

5 / 5

L'existence d'un dispositif de signalement

Objectif: Savoir si la collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Mesure: Les points sont attribués si le dispositif existe.

5 / 5	La collectivité a mis un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlement et discriminations
-------	---

0 / 5

La prévention des violences

Objectif: Savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes. **Mesure:** Les points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations.

0 / 5	La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.
-------	---

Envoyé en préfecture le 13/02/2023

Reçu en préfecture le 13/02/2023

Publié le 13/02/2023

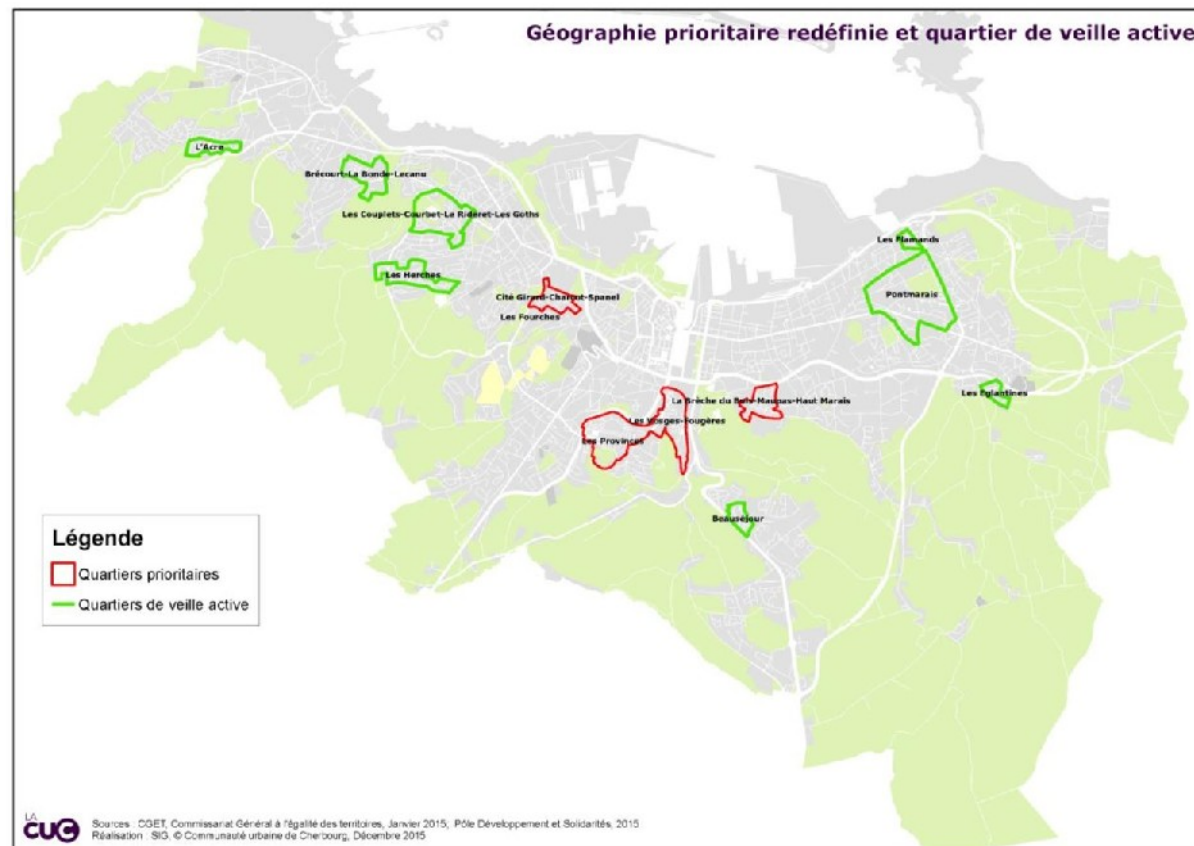


ID : 050-200056844-20230210-DEL2023_011-DE

DOCUMENT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE - RAPPORT SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES 2022

La ville de Cherbourg-en-Cotentin comprend 11 quartiers inscrits dans le cadre de la politique de la ville : 3 quartiers prioritaires (Les Provinces, Hautmarais Maupas Brèche du bois et Les Fourches Charcot Spanel) ainsi que 8 quartiers de veille active (L'Acre, Brécourt La Bonde Lecanu, Les Coupiets-Courbet-Le Ribaret-Les Getho, Les Herches, Cité Girard-Charpent-Spanel, Les Fourches, Les Flamands, Pontmarais et Les Eglantines).

L'action menée envers ses quartiers et leurs habitants est contractualisée par le contrat de ville 2015-2020, prorogé jusqu'au 31 décembre 2023 (cf. Loi de finances 2022).



Ce rapport effectue un zoom statistique sur les quartiers de la commune déléguée de Cherbourg-Octeville, territoires anciennement appelés "Zones Urbaines Sensibles", seuls quartiers reconnus comme prioritaires par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT)

CONTEXTE TERRITORIAL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin regroupe 178 600 habitants (*source INSEE 2019*).

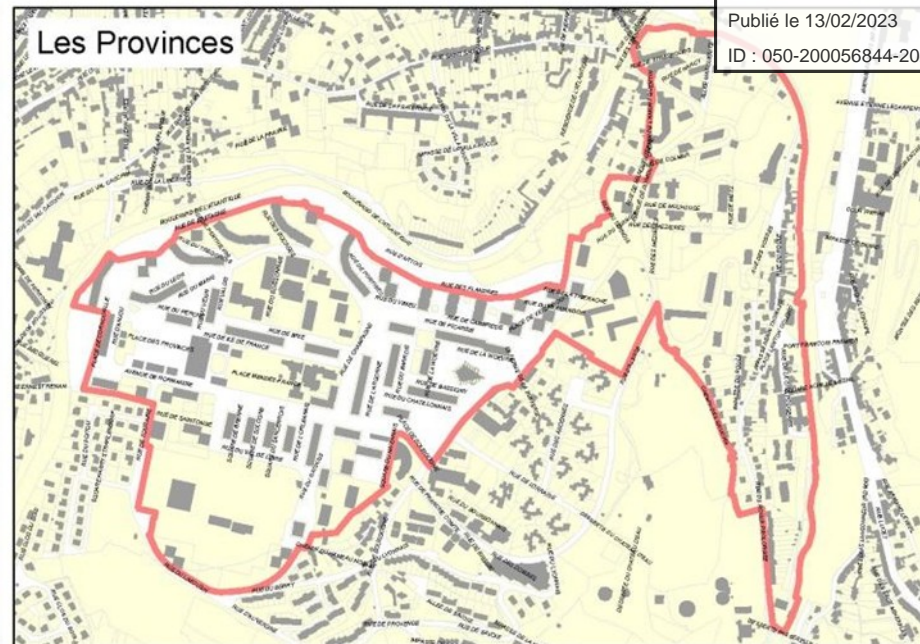
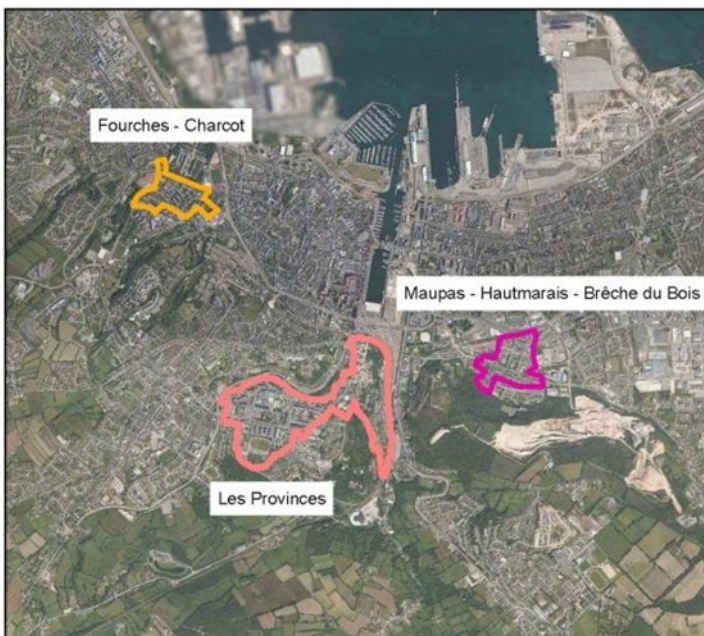
En son sein, seule la commune de Cherbourg-en-Cotentin (78 549 habitants – *source INSEE 2019*) est éligible à la politique de la ville.

La géographie prioritaire des contrats de ville a été élaborée, en 2015, en s'appuyant sur un critère de revenu des habitants, mesuré à partir d'une référence locale et nationale. Ainsi, lorsque sur un territoire d'au moins mille habitants, le revenu médian est inférieur à cette référence, il devient "quartier prioritaire" de la politique de la ville (QPV).

Le seuil de bas revenu retenu pour notre territoire était de 11 400 €.

A partir de cette définition, trois quartiers ont été pris en compte : Les Provinces, Maupas-Haumarais-Brèche du bois et Les Fourches-Charcot Spinel.

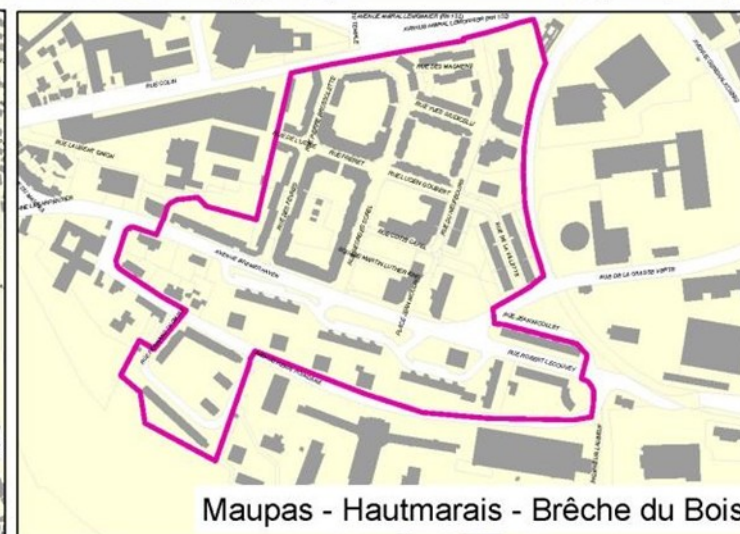
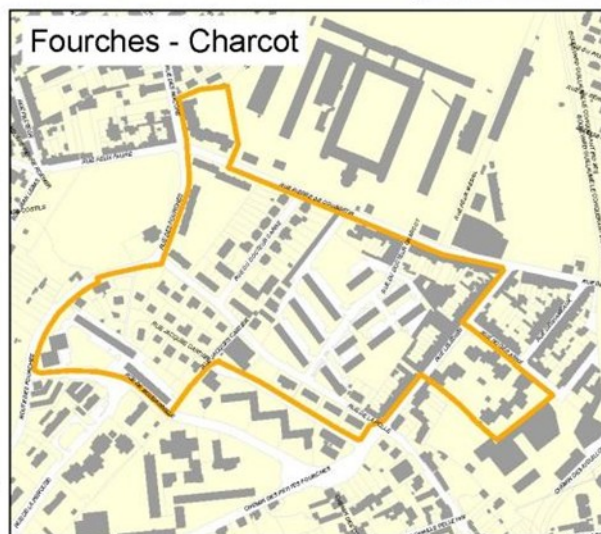
Ces 3 quartiers représentent 9 855 habitants soit 12.54% de la population communale.



Quartiers prioritaires

Légende

-  Fourches - Charcot
-  Maupas - Hautmarais - Brèche du bois
-  Les Provinces



Sources : CGET, Commissariat Général à l'égalité des territoires, Septembre 2014

DONNEES STATISTIQUES DES QUARTIERS

Remarques préalables :

- Afin de préparer la diffusion du recensement de la population de 1999, l'INSEE avait développé un découpage du territoire en mailles de taille homogène appelées IRIS2000. Un sigle qui signifiait « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique » et qui faisait référence à la taille visée de 2 000 habitants par maille élémentaire. Depuis, l'IRIS (appellation qui se substitue désormais à Iris-2000) constitue la brique de base en matière de diffusion de données infra-communales. Il est important de noter que ces IRIS ne correspondent pas forcément au zonage des QPV, souvent infra-IRIS.*
- Les données disponibles ne sont pas des données brutes et les indicateurs renseignés pour les QPV ne sont pas toujours ceux dont nous disposons également à l'échelle de la commune ou de l'agglomération, aussi à la date de rédaction de ce rapport, nous ne pouvons pas renseigner l'ensemble des items. Ce rapport sera donc complété en cours d'année, présenté au comité de pilotage du contrat de ville puis réintégré, avec analyse, dans le rapport 2023..*

POSITIONNEMENT DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE CHERBOURG-EN-COTENTIN PAR RAPPORT AUX QUARTIERS PRIORITAIRES DU DEPARTEMENT ET DE LA REGION (DONNEES ATLAS DES QPVS)

Les données de l'atlas des quartiers prioritaires publié en janvier 2022 sont erronées en ce qui concerne le territoire de la Manche et plus particulièrement les QPV cherbourgeois ; il n'a donc pas été possible d'actualiser les tableaux comparatifs utilisés lors de l'évaluation à mi-parcours.

Pour mémoire, les données issues de la précédente version de l'Atlas positionnaient les 3 quartiers prioritaires cherbourgeois ainsi :

	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au Brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
Ensemble des QPV CEC (CO)	9 855	25.6	84.2	42.1	42.7	56.1	10.4	53.3
Total CO	37 055	16.1	87.2	14.5	51.7	60	9.8	25
Ensemble des QPV du Département de la Manche	15 998	22.3	84.5	40.1	44.8	56	8.1	21.3
Total du Département de la Manche	499 919	17.3	85.9	12.7	61.5	68.1	8.1	12.8
Ensemble des QPV de la Région Normandie	194 452	25.3	78	43.8	39.5	49.9	7.3	25.7
Total Normandie	3 328 364	18.5	84.8	13.5	59.8	66	7.3	15.3

(source : Atlas des quartiers de la politique de la ville, CGET – Septembre 2017)

DONNEES DES 3 QPV CHERBOURGEOIS

Dans un contexte local de quasi plein emploi (taux de chômage inférieur à 6%), les premières statistiques mettent en avant une amélioration de la situation des habitants des quartiers. Cette amélioration est néanmoins relative puisque le revenu médian sur les 3 QPV reste très en deçà du revenu médian communal (11 323 euros / 21 160 euros) et que le taux de pauvreté reste également très fort (38%). Il est également à noter que la part des jeunes de moins de 25 ans est plus importante sur les QPV (37,1%) que sur le reste de la commune (28,9%) tout comme la part des familles monoparentales (19,5% / 17,4%).

Les Provinces

Le quartier des Provinces est fort de sa situation géographique polarisante, d'un maillage de territoire efficient ainsi que d'une offre de services et équipements conséquente. Il souffre cependant encore d'une image négative, d'un taux de précarité élevé, d'un niveau d'emploi faible (jeunes et adultes) et d'un manque de mobilité des habitants. Ce quartier est dynamisé par un partenariat riche, une population jeune ainsi qu'une grande diversité culturelle. Il faut néanmoins rester vigilant car une partie de la population du quartier présente une santé précaire que la crise sanitaire est venue accentuer. Ce quartier est également fortement impacté par une fracture numérique identifiée et réelle ainsi qu'une méconnaissance des dispositifs institutionnels à destination des familles.

Hautmarais – Maupas – Brèche du bois

Ce quartier est jeune avec une part importante d'enfants de moins de 6 ans. Il est source de richesse de par sa grande diversité, ses équipements, ses structures d'hébergement et d'insertion, la proximité des commerces, la vitalité de son tissu associatif. Il affiche cependant un solde migratoire négatif en lien avec l'inadaptation des logements (trop grands par rapport aux demandes) et un déficit d'attractivité. Ce quartier est également touché par un taux de précarité élevé et un niveau de qualification faible. Une attention particulière est et doit être portée au cadre de vie du quartier et aux relations de voisinage parfois tendues. Il faut également souligner que la pandémie a amené un renforcement des difficultés de population en termes de santé (notamment santé mentale).

Les Fourches - Charcot Spanel

La population de ce quartier prioritaire est globalement vieillissante mais la part de jeunes reste encore conséquente. Il est animé par des habitants qui vivent bien leur quartier et y sont attachés ; solidarité, entraide et convivialité tiennent une place fondamentale sur ce quartier. Il est repéré comme un terrain propice à l'expérimentation et porteur de richesse. En revanche, ce quartier présente des problématiques sociales importantes : baisse de la population, augmentation du nombre d'allocataires isolés et de familles monoparentales. Le nombre d'informations préoccupantes est croissant et de plus en plus de jeunes enfants sont laissés en errance sur l'espace public. L'habitat devient vétuste, peu de services et commerces présents sur ce quartier. Le sentiment d'isolement est fortement exprimé par ses habitants. Ce quartier va être amené dans les mois qui viennent à connaître une profonde transformation via le nouveau programme de rénovation urbaine.

(Source : rapport de l'évaluation du contrat de ville et diagnostics in projets des centres sociaux- 2022)

	Les Provinces				Hautmarais Maupas Brèche du bois				Les Fourches Charcot Spanel							
	2013			2018	2013			2018	2013			2018	2013	2017	2018	
Population	6 672			6 288	1 754			1 510	1 429			1 335	80 978	79 200	79 144	
Caractéristiques socio-démographiques			2016	2018			2016	2018			2016	2018			2018	
Part des femmes			52,8	52,8			53,3	55,1			52,2	52,3			51,7	51,6
Part des personnes de 0 à 24 ans parmi la population			37,2	37,5			38	37,6			33,4	36,4				28,9
	2013	2014		2018	2013	2014		2018	2013	2014		2018	2012	2015	2019	
Part des familles monoparentales parmi les ménages	19,3	19,6		18	21,4	21,1		18,1	16,9	19,9		22,5	9,3	9,5	17,4	
Part des ménages de 5 personnes et plus	5,7	5,2		nd	9,2	8,8		nd	nd	nd		nd	n.d	n.d	n.d	
Emploi	2015	2016		2017	2015	2016		2017	2015	2016		2017			2017	
Taux d'emploi	38,9	38,8		40,6	44,1	47,9		49,6	50,4	49		49,5			62,6	
Part des personnes de 15 à 24 ans ayant un emploi	48,6	55		nd	47,5	59,2		nd	60,3	53,8		nd		72,5	nd	
Part des emplois précaires	28	30,7		30,5	26	31,8		32,3	27,1	25,3		24,6			18,2	
Education	2010	2016		2018	2010	2016		2018	2010	2016		2018			2018	
Part de la population sans diplôme ou avec niveau inférieur au BAC	80,2	75,9		67,4	83,3	80,2		73,5	60,9	63,8		nd			53,9	
Revenu, niveau de vie	2013	2014	2017	2018	2013	2014	2017	2018	2013	2014	2017	2018	2015		2018	
Part des ménages imposés	24,6		18,9	19,1	30,7		26,2	27,2	34,1		28,5	28,8			49	
Revenu déclaré médian (en euros) par unité de consommation	9 020	9 306	9 460	13 790	10 574	11 188	11 850	15 830	11 794	12 668	12 660	15 400	19 680		21 160	
1er quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	3 636	3 728	3 080	3 600	6 656	6 106	6 290	7 080	5 396	5 164	4 820	4 680			14040	
3ème quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	15 506	15 776	15 790	16 560	17 244	17 158	18 210	19 320	20 060	20 360	20 370	21 360			28680	
Taux de pauvreté (au seuil de 60%)	45,1	44,8	44,3	44,6	35,8	34,5	33,1	33	35,3	34,6	37,7	36,9			14	
Taux de bas revenus déclarés (au seuil de 60%)	63,7	63,2	63,6	61,7	56	54	53,7	50,9	50,6	47,8	50,2	48,4			22,1	
Prestations sociales	2013	2016		2019	2013	2016		2018	2013	2016		2019	2013	2016	2019	
Nombre d'allocataires	2 389	2 138		2 452	525	418		583	423	361		411	17 055	17 202	18 164	
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 50% de prestations sociales	1088	973		nd	220	160		nd	221	201		nd		4731	4249	
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 100% de prestations sociales	648	554		nd	128	94		nd	139	125		nd		2682	2371	

(source : Données sur les quartiers de la politique de la ville, INSEE)